

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
(K3) TERHADAP KINERJA DIMEDIASI OLEH MOTIVASI
KERJA PADA DINAS PEMADAM KEBAKARAN DAN
PENYELAMATAN KOTA BATU**

SKRIPSI



Oleh

MAULIDYA 'ULYA NUSHRATULLAH SUKASMONO PUTRI

NIM : 17510059

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2021**

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
(K3) TERHADAP KINERJA DIMEDIASI OLEH MOTIVASI
KERJA PADA DINAS PEMADAM KEBAKARAN DAN
PENYELAMATAN KOTA BATU**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)



Oleh

MAULIDYA 'ULYA NUSHRATULLAH SUKASMONO PUTRI

NIM : 17510059

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2021**

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
(K3) TERHADAP KINERJA DIMEDIASI OLEH MOTIVASI
KERJA PADA DINAS PEMADAM KEBAKARAN DAN
PENYELAMATAN KOTA BATU**

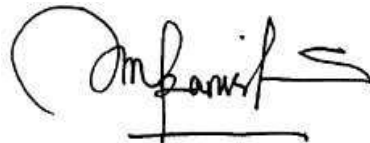
SKRIPSI

Oleh

MAULIDYA 'ULYA NUSHRATULLAH SUKASMONO PUTRI
NIM : 17510059

Telah disetujui pada tanggal 7 Juni 2021

Dosen Pembimbing,



Dr. Vivin Maharani Ekowati, M.Si., MM.
NIP. 19750426201608012042

Mengetahui:
Ketua Jurusan,



Drs. Agus Sucipto, MM., CRA
NIP. 196708162003121001

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA DIMEDIASI OLEH MOTIVASI KERJA PADA DINAS PEMADAM KEBAKARAN DAN PENYELAMATAN KOTA BATU

SKRIPSI

Oleh

MAULIDYA 'ULYA NUSHRATULLAH SUKASMONO PUTRI
NIM : 17510059


Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Pada 9 Juli 2021

Susunan Dewan Penguji:

1. Ketua
Ikhsan Maksum, M. Sc
NIP. 199312192019031012
2. Dosen Pembimbing/Sekretaris
Dr. Vivin Maharani Ekowati, M.Si., MM
NIP. 19750426201608012042
3. Penguji Utama
Dr. Fauzan Al-Mansur, ST.,MM
NIP. 197311172005011003

Tanda Tangan

()

()

()

Disahkan Oleh:
Ketua Jurusan,



Drs. Agus Sucipto, MM., CRA
NIP. 196708162003121001

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Maulidya 'Ulya Nushratullah Sukasmono Putri
NIM : 17510059
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa “**Skripsi**” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA DIMEDIASI MOTIVASI KERJA PADA DINAS PEMADAM KEBAKARAN DAN PENYELAMATAN KOTA BATU

adalah hasil karya saya sendiri, bukan “**duplikasi**” dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudian hari ada “**klaim**” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 7 Juni 2021

Hormat saya,



Maulidya 'Ulya N. S.P
NIM : 17510059

HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

ku persembahkan Skripsi ini kepada:

Ayah dan Bundaku

Ayah Ibrahim Eddy Sukasmono dan Bunda Tuti Rohma Fauziah yang selalu mengorbankan waktunya untuk terus berusaha dan berdoa demi keberhasilan dan kesuksesanku. Ketulusan Ayah Bundalah yang menjadi semangatku hingga detik ini dan seterusnya.

Saudaraku

Saudaraku Adam Amanullah dan Yusuf Rahmatullah yang tak pernah lelah memberikan motivasi dan dukungan untuk menyelesaikan Skripsi ini tanpa rasa takut.

Dosen Pembimbingku

Ibu Dr. Vivin Maharani Ekowati, M.Si., MM. yang selalu sabar dan ikhlas dalam membimbingku. Terima kasih atas segala arahan dan saran, sehingga terselesaikannya Skripsi ini.

Teman-temanku

Teman-teman jurusan Manajemen angkatan 2017 sebagai teman seperjuangan yang selalu saling mendukung satu sama lain. Tak lupa teman-teman terbaikku yang selalu ada bagaimanapun keadaannya, SA31LAKES, M. Tri Luthfillah, Yulaedy Mir'atu, Ryke Ayuningtyas dan seluruh teman-teman baik yang tak bisa kusebutkan satu persatu. Terima kasih atas segala kebaikan, semoga Allah balas dengan yang lebih baik, Aamiin.

MOTTO

“Never Give Up, Fix Mistakes and Keep Stepping”

Hasil adalah apa yang kita usahakan, bukan? 😊

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur atas kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya penelitian skripsi ini yang judul “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja dimediasi Motivasi Kerja pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Batu” dapat terselesaikan dengan baik.

Sholawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari kegelapan menuju jalan terang-benerang yakni Ad-Dinul Islam.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan penelitian skripsi ini tidak akan berjalan dengan baik tanpa bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini. Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abdul Haris., M.Ag., selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
2. Bapak Dr. H. Nur Asnawi, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
3. Bapak Drs. Agus Sucipto, MM., CRA., selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
4. Bapak Prof. Dr. Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si selaku Wali Dosen yang telah membimbing penulis selama berada di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
5. Ibu Dr. Vivin Maharani Ekowati, M.Si., MM., selaku Dosen Pembimbing yang telah memberi motivasi dan arahan dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini
6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

7. Bapak Ir. Himpun selaku Kepala Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Batu.
8. Seluruh pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Batu.
9. Orang tua tercinta Ayah Ibrahim Eddy Sukasmono dan Bunda Tuti Rohma Fauziah yang telah memberikan doa, nasihat yang sangat membangun, mendidik dan membesarkan penulis serta selalu memberikan kasih sayang, dukungan serta semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Keluarga terutama saudara-saudara kandung saya, Adam Amanullah dan Yusuf Rahmatullah yang penuh kasih sayang dalam memberi semangat dan motivasi bagi penulis.
11. Teman-teman Jurusan Manajemen Angkatan 2017 yang menjadi teman seperjuangan sejak awal perkuliahan hingga penyelesaian tugas akhir skripsi ini.
12. Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, baik yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung.

Dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif demi kesempurnaan penulisan ini. Penulis berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat dengan baik bagi semua pihak. Amiin ya rabbal alamin.

Malang, 7 Juni 2021



Maulidya 'Ulya N.S.P

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN MOTTO	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK (Bahasa Indonesia, Bahasa Inggris, Bahasa Arab)	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	12
1.3 Tujuan Penelitian.....	12
1.4 Manfaat Penelitian.....	13
1.5 Batasan Penelitian	14
BAB II KAJIAN PUSTAKA	16
2.1 Penelitian Terdahulu	16
2.2 Kajian Teoritis.....	26
2.2.1 Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	26
2.2.1.1 Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	26
2.2.1.2 Faktor Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	28
2.2.1.3 Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	28
2.2.1.4 Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam Islam	29
2.2.2 Kinerja	30
2.2.2.1 Pengertian Kinerja.....	30
2.2.2.2 Faktor Kinerja	31
2.2.2.3 Indikator Kinerja	32
2.2.2.4 Kinerja Dalam Islam.....	33
2.2.3 Motivasi Kerja	34
2.2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	34
2.2.3.2 Jenis-Jenis Motivasi.....	36
2.2.3.3 Faktor-Faktor Motivasi	37
2.2.3.4 Indikator Motivasi	38
2.2.3.5 Motivasi Kerja Dalam Islam.....	39
2.3 Hubungan Antar Variabel	41
2.3.1 Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Kinerja	41
2.3.2 Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Motivasi Kerja	42
2.3.3 Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja.....	42
2.3.4 Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Kinerja di	

Mediasi Motivasi Kerja.....	43
2.4 Hipotesis.....	43
2.4.1 Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja.....	44
2.4.2 Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja	44
2.4.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja.....	44
2.4.4 Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Di	
Mediasi Motivasi Kerja.....	45
2.5 Model Hipotesis	45
BAB III METODE PENELITIAN	46
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	46
3.2 Lokasi Penelitian	46
3.3 Populasi dan Sampel	47
3.3.1 Populasi.....	47
3.3.2 Sampel	47
3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel.....	48
3.4 Pengumpulan dan Teknik Pengumpulan Data	48
3.4.1 Sumber Data	48
3.4.2 Teknik Pengumpulan Data	49
3.5 Definisi Operasional Variabel.....	49
3.6 Skala Pengukuran.....	54
3.7 Metode Analisis Data	55
3.7.1 Uji Analisis Statistik Deskriptif	55
3.7.2 Uji Instrumen.....	56
3.7.2.1 Uji Validitas.....	56
3.7.2.2 Uji Reliabilitas	57
3.7.3 Uji Asumsi Klasik	57
3.1.1.1 Uji Normalitas.....	57
3.1.1.2 Uji Multikolinieritas	59
3.1.1.3 Uji Heteroskedastisitas.....	60
3.1.1.4 Uji Linieritas	60
3.1.2 Uji Analisis Jalur (Path Analysis)	61
BAB IV PAPARAN DATA DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN..	62
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	62
4.1.1 Gambaran Umum	62
4.1.2 Visi dan Misi	63
4.1.3 Struktur Organisasi.....	64
4.2 Pembahasan Subjek Penelitian.....	67
4.2.1 Uji Analisis Statistik Deskriptif	67
4.2.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden	67
4.2.1.2 Deskripsi Jawaban Responden.....	71
4.2.2 Uji Instrumen.....	76
4.2.2.1 Uji Validitas.....	76
4.2.2.2 Uji Reliabilitas	78
4.2.3 Uji Asumsi Klasik	79
4.2.3.1 Uji Normalitas.....	79

4.2.3.2 Uji Multikolinieritas	80
4.2.3.3 Uji Heteroskedastisitas.....	80
4.2.3.4 Uji Linieritas	81
4.2.4 Uji Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	82
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian	85
4.3.1 Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja	85
4.3.2 Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Motivasi Kerja	87
4.3.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja.....	89
4.3.4 Peran Motivasi Kerja dalam Memediasi Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja.....	91
4.4 Keterbatasan Penelitian	93
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	95
5.1 Kesimpulan.....	95
5.2 Saran.....	96
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	20
Tabel 3.1 Variabel, Item Kuesioner, dan Sumber	50
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Pegawai	68
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Gender Pegawai.....	69
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Pegawai ...	69
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja Pegawai	70
Tabel 4.5 Kriteria Interpretasi Skor	71
Tabel 4.6 Deskripsi Variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X).....	72
Tabel 4.7 Deskripsi Variabel Kinerja (Y).....	73
Tabel 4.8 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja (Z)	75
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas.....	76
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas	79
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas	79
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas	80
Tabel 4.13 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	81
Tabel 4.14 Hasil Uji Linieritas.....	81
Tabel 4.15 Analisis Jalur Model I.....	82
Tabel 4.16 Analisis Jalur Model II.....	83
Tabel 4.17 Hasil Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	84
Tabel 4.18 Hasil Uji Sobel.....	85

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (<i>Key Performance Indicator</i>)	2
Gambar 1.2 Data Kerugian Jiwa Pasukan.....	5
Gambar 1.3 Kejadian Kebakaran dan Kejadian Lainnya.....	6
Gambar 2.1 Model Hipotesis	45
Gambar 3.1 Garis Kontinum.....	56
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	64
Gambar 4.2 Hasil Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	84

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Perlengkapan Kerja Bersama

Lampiran 2: Perlengkapan Kerja Individu

Lampiran 3: Data Kuesioner

Lampiran 4: Kuesioner Penelitian

Lampiran 5: Distribusi Frekuensi

Lampiran 6: Hasil Uji Penelitian

Lampiran 7: Bukti Konsultasi

Lampiran 8: Biodata Peneliti

Lampiran 9: Surat Penelitian

Lampiran 10: Dokumentasi Penelitian

Lampiran 11: Surat Plagiarisme

ABSTRAK

Ulya, Maulidya. 2021. SKRIPSI. “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja di mediasi Motivasi Kerja pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Batu”

Pembimbing : Dr. Vivin Maharani Ekowati, M.Si., MM.

Kata Kunci : Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja

Keberhasilan organisasi adalah ketika proses dan hasil sejalan dengan tujuan organisasi. Tercapainya tujuan organisasi bergantung pada kinerja sumber daya manusia karena berperan sebagai perencana sekaligus penggerak organisasi. Upaya untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia dapat berupa perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja serta motivasi kerja pada organisasi. Adanya penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja serta motivasi kerja terhadap kinerja, dan peran motivasi kerja dalam memediasi kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja.

Berdasarkan tujuan yang telah ditetapkan, jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Pengambilan data melalui teknik observasi dan kuesioner. Sampel diambil dengan teknik sampel jenuh yang berjumlah 84 responden pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Batu. Variabel dalam penelitian ini adalah Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X), Kinerja (Y) dan Motivasi Kerja (Z). Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji linieritas, uji heteroskedastisitas, uji multikolonieritas, analisis jalur dan uji sobel dengan bantuan *software* SPSS.

Uji statistik dan pengamatan di lapangan menunjukkan hasil bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dan motivasi kerja memediasi hubungan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja.

ABSTRACT

Ulya, Maulidya. 2021. SKRIPSI. “Effect of Occupational Safety and Health on Employee Performance Mediated by Work Motivation in Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Batu”

Advisor : Dr. Vivin Maharani Ekowati, M.Si., MM.

Keywords : Occupational Safety and Health, Employee Performance, Work Motivation

Success organizational is when process and result match with organizational goals. Achievement of organizational goals depend on the performance of human resources because it acts as a planner as well as an organizational driver. Efforts to improve the performance of human resources can be in the form of protection of occupational health and safety and work motivation in organizations. This research aims to test and analyze the effect of occupational health and safety and work motivation on performance, and the role of work motivation in mediating occupational health and safety on employee performance.

Based on the goals that have been set, This type of research is explanatory research with a quantitative approach. Data retrieval via observation, interview and questionnaire techniques. Samples are taken with saturated sample technique totaling 84 respondents in Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Batu. The variables in this study are occupational health and safety (X), employee performance (Y), work motivation (Z). The data analysis method used are validity test, reliability test, normality test, linearity test, heteroscedasticity test, autocorrelation test, multicollinearity test, path analysis and sobel test with the help of SPSS software.

Statistical tests and field observations show the result that Occupational safety and health have a significant effect on employee performance, Occupational safety and health have a significant effect on work motivation, work motivation has a significant effect on employee performance, and work motivation mediate of the effect between occupational safety and health on employee performance

المستخلص

عليا ، مولدية. ٢٠٢١. أطروحة. " تأثير السلامة والصحة المهنية على الأداء بوساطة دافع العمل في خدمة الإطفاء والإنقاذ بمدينة باتو"
مشرف البحث : د . فيفين ماهراني
الكلمات الأساسية : السلامة والصحة المهنية ، الأداء ، الدافع للعمل

النجاح التنظيمي هو عندما تتوافق العمليات والنتائج مع الأهداف التنظيمية. يعتمد تحقيق الأهداف التنظيمية على أداء الموارد البشرية لأنها تعمل كمخططين وكذلك محركات تنظيمية. يمكن وتخفيف السلامة والصحة المهنية أن تكون الجهود المبذولة لتحسين أداء الموارد البشرية في شكل حماية العمل في المنظمة. تهدف هذه الدراسة إلى فحص وتحليل تأثير الصحة والسلامة المهنية ودوافع العمل على الأداء ، ودور دافع العمل في التوسط في الصحة والسلامة المهنية على الأداء. بناءً على الأهداف التي تم تحديدها ، يعد هذا النوع من البحث بحثًا توضيحيًا بنهج كمي. جمع البيانات من خلال الملاحظة والمقابلات والاستبيانات. تم أخذ العينات باستخدام تقنية العينة المشبعة ، وبلغ مجموعها ٨٤ مستجيباً في خدمة الإطفاء والإنقاذ بمدينة باتو. كانت المتغيرات في هذه الدراسة هي الصحة والسلامة المهنية، والأداء، ودوافع العمل. طرق تحليل البيانات المستخدمة هي اختبار الصلاحية ، واختبار الموثوقية ، واختبار الحالة الطبيعية ، واختبار الخطية ، واختبار التغايرية ، واختبار الارتباط التلقائي ، واختبار الخطية المتعددة ، وتحليل المسار ، واختبار سوبل البرمجيات SPSS بمساعدة برنامج أظهرت الاختبارات الإحصائية والملاحظات الميدانية أن السلامة والصحة المهنية كان لها تأثير معنوي على الأداء ، السلامة والصحة المهنية لها تأثير كبير على الدافع للعمل ، دافع العمل له تأثير كبير على الأداء ، يتوسط دافع العمل العلاقة بين السلامة والصحة المهنية على الأداء.

BAB I

PENDAHULUAN

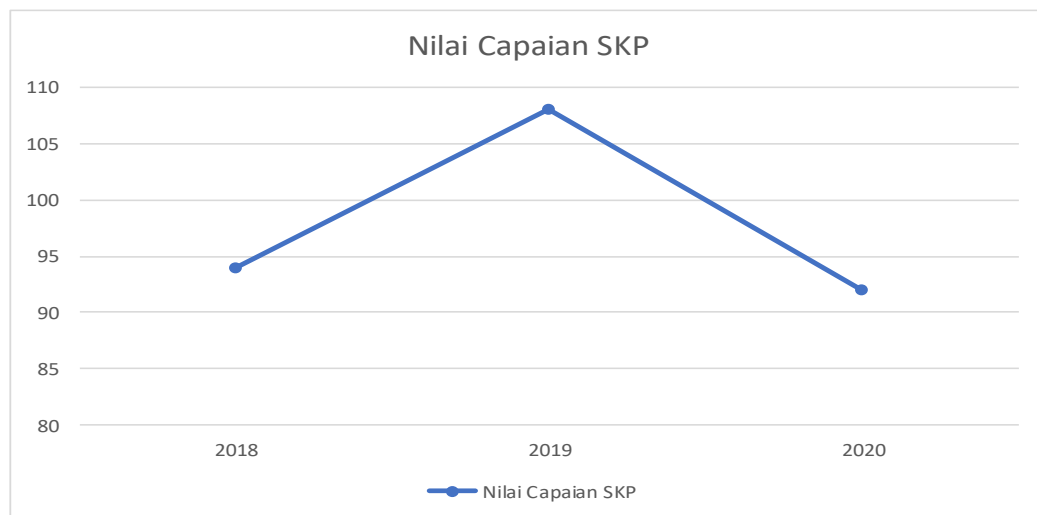
1.1 Latar Belakang

Suatu organisasi atau lembaga tentu memiliki tujuan yang telah disusun dan disepakati. Dalam mencapai tujuan, suatu organisasi tidak hanya tergantung pada teknologi, namun juga tergantung pada sumber daya manusia yang ada. Pegawai atau karyawan sebagai sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi atau lembaga dikatakan sebagai tulang punggung organisasi karena berfungsi merencanakan berbagai kegiatan organisasi sekaligus sebagai pelaku didalamnya (Silaban et al., 2012). Ketika pegawai memiliki profesionalitas dalam penyelesaian pekerjaan maka akan membawa keberhasilan organisasi. Namun jika pegawai tidak turun tangan dalam penyelesaian pekerjaan, maka pekerjaan tidak akan terselesaikan secara maksimal. Pegawai bukanlah benda yang dapat diatur seutuhnya untuk mencapai tujuan organisasi, untuk itu perlu diberikan dorongan berupa motivasi dan berbagai jaminan seperti kesehatan dan keselamatan kerja (K3) melalui manajemen SDM sehingga pegawai memberikan kontribusi terbaik dan kinerja akan semakin meningkat (Arif, 2016).

Kinerja merupakan pencapaian seseorang dalam menjalankan tugas dengan mengacu pada visi, misi, dan tujuan organisasi. Baik atau buruknya kinerja diukur dengan standar keberhasilan yang telah ditetapkan (Moeheriono, 2012).

Setiap pegawai harus mempunyai tanggung jawab yang besar dalam penyelesaian pekerjaan. Selain itu, organisasi juga perlu untuk mendorong seluruh SDM untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan data yang diperoleh dari Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Batu adalah penilaian kinerja pegawai, berikut datanya:

Gambar 1.1
Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (*Key Performance Indicator*)
Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Batu
Tahun 2018-2020



Sumber: Arsip Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Batu

Berdasarkan Gambar 1.1, nilai capaian sasaran kinerja pegawai masih belum konsisten mengalami peningkatan, terdapat angka naik dan turun yang tinggi. Begitupun penentuan target perlu untuk lebih dimatangkan dengan mengacu kepada tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi. Dengan begitu, pegawai akan lebih giat untuk memberikan kontribusi, sehingga akan terlihat bahwa para pegawai memiliki kinerja yang tinggi, khususnya pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Batu.

Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Batu adalah salah satu dinas pelayanan masyarakat Kota Batu. Untuk pelaksanaan program-program dengan mengacu pada tugas dan fungsi. Umumnya, tugas pokok dan fungsi pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Batu dibagi ke dalam 3 kelompok, yakni pencegahan kebakaran, pemadamam kebakaran dan penyelamatan (Karimah et al., 2016). Kebakaran merupakan salah satu bencana yang disebabkan oleh banyak faktor, seperti kelalaian manusia, korsleting listrik, gas LPG yang bocor, dan sebagainya. Melalui jenis faktornya dibagi 3, yaitu:

- 1) Faktor Manusia, terjadi karena kelalaian manusia
- 2) Faktor Teknis, prosedur terkait teknis yang tidak sejalan dengan prinsip yang dimiliki keselamatan kerja, seperti korsleting listrik
- 3) Faktor Alam, atau sering disebut bencana alam, seperti gunung Meletus, petir dan gempa bumi

Selain ketiga faktor diatas, ada faktor lain yang dapat berpengaruh akan kinerja yakni kelengkapan peralatan atau fasilitas yang dimiliki tenaga kerja saat bekerja. Ketika tenaga kerja sudah menerima fasilitas secara lengkap dan sesuai maka akan mendorong tenaga kerja untuk bekerja lebih giat lagi. Fasilitas ini berupa peralatan atau sarana dan prasarana dalam penyelesaian pekerjaan, sehingga pekerjaan dapat lebih berjalan lancar. Penyediaan fasilitas alat kerja yang lengkap merupakan suatu keharusan bagi organisasi, karena penting untuk membantu menunjang tenaga kerja dalam meningkatkan kinerja. Perlengkapan kerja yang kurang baik dan lengkap akan mengakibatkan kualitas kesehatan dan keselamatan kerja menjadi rendah (Koyong, 2011).

Perlengkapan kerja pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Batu dikelompokkan menjadi 2, yaitu perlengkapan kerja bersama-sama dan perlengkapan kerja individu. Untuk perlengkapan kerja bersama, dibagi menjadi inventaris kendaraan dan alat bantu pemadam kebakaran. Sedangkan untuk perlengkapan kerja individu berupa alat pelindung diri (APD). Perlengkapan kerja pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Batu masih terdapat kondisi yang kurang baik atau telah mengalami penyusutan (*Lampiran 1*). Apabila tidak segera diatasi, hal tersebut akan mempengaruhi keberlangsungan di lapangan saat menanggulangi suatu bencana khususnya kebakaran.

Selain itu, terdapat pula perlengkapan yang kurang sesuai dengan jumlah pasukan, sehingga dalam pemakaiannya, masih digunakan secara bergantian (*Lampiran 2*). Hal ini membuktikan bahwa kondisi peralatan dan perlengkapan kerja pasukan perlu ditingkatkan agar penerapan APD lebih sesuai sehingga tercipta rasa aman, nyaman dan sehat serta tidak keluar dari ketentuan dan SOP yang berlaku.

Perlengkapan kerja yang sesuai SOP dan memadai, akan menjadikan pegawai atau pasukan fokus terhadap pekerjaan dikarenakan merasa aman, sehingga diharapkan dapat mendukung kelancaran dalam bekerja sehingga kinerja yang optimal dapat tercapai. Hal tersebut selaras dengan pernyataan Mangkunegara & Anwar Prabu (2013) terkait indikator keselamatan dan kesehatan kerja, indikator tersebut yaitu dalam memakai, memelihara, dan merawat peralatan kerja.

Seluruh APD dan inventaris kendaraan serta peralatan pembantu pemadam kebakaran haruslah dirawat dengan sebaik mungkin, penggunaannya harus sesuai dengan SOP yang ada untuk menghindari terjadinya kecelakaan kerja. Ketika kecelakaan kerja terjadi, dapat mengakibatkan hasil kerja tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan karena aktivitas kerja terganggu. Selain itu, pegawai akan mengalami ketidaknyamanan, sehingga seringkali tidak hadir bekerja dan kinerja menurun. Hal ini mengakibatkan pegawai maupun organisasi merasa rugi. Dengan begitu, keselamatan dan kesehatan kerja dinilai sangat penting dan perlu ditanamkan oleh masing-masing diri pasukan dengan memakai alat-alat pengaman atau APD saat bekerja, jika perlu diberikan sanksi kepada pegawai yang tidak mengenakan APD (Susiyanti, 2017). Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Batu pada saat menangani kejadian masih mengalami kecelakaan kerja berupa luka-luka, berikut datanya:

Gambar 1.2
Data Kerugian Jiwa Pasukan
Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Batu

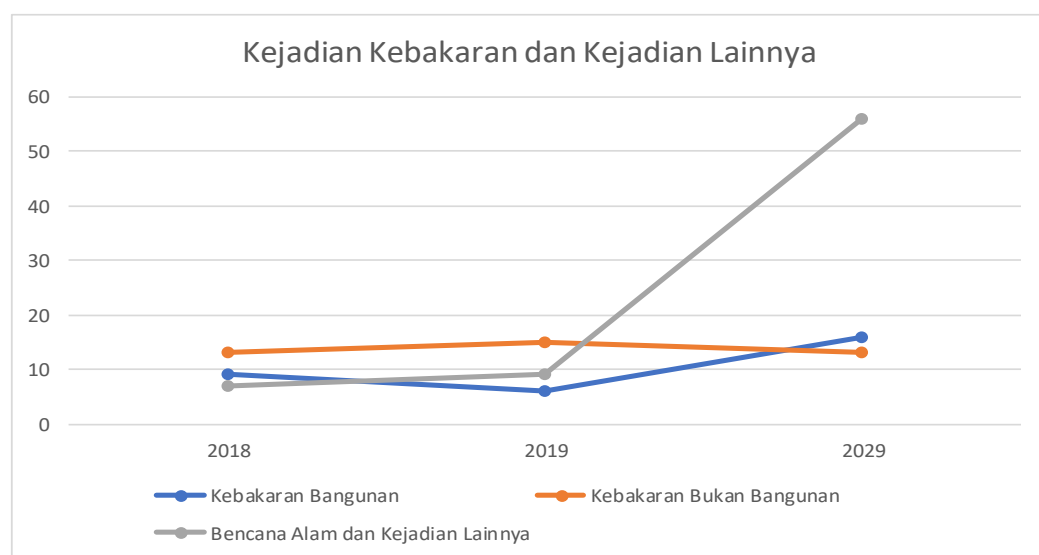


Sumber: Arsip Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Batu

Berdasarkan Gambar 1.2, terlihat masih adanya kecelakaan kerja yang terjadi pada pasukan Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Batu. Para pasukan memiliki antusias tinggi namun tidak memperhatikan keselamatannya. Pelanggaran yang dilakukan saat menjalankan tugas adalah tidak mematuhi Standar Operasional Prosedur (SOP) yakni tidak mengabaikan menggunakan APD. Melihat hal tersebut, selaras dengan suatu pernyataan oleh Mangkunegara & Anwar Prabu (2013) bahwa saat menghadapi keadaan yang menantang, kemampuan fisik para pegawai sangat mempengaruhi ketika akan menentukan keselamatan dan kesehatan kerja pada organisasi.

Beberapa kejadian kebakaran dan kejadian lainnya yang telah ditangani oleh Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Batu tertuang dalam gambar berikut:

Gambar 1.3
Kejadian Kebakaran dan Kejadian Lainnya
Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Batu
Tahun 2018-2020



Sumber: Arsip Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Batu

Gambar 1.3 menunjukkan bahwa tingkat kebakaran dan kejadian lainnya di wilayah Kota Batu memiliki frekuensi yang tinggi. Dilihat dari hal tersebut, perlu meningkatkan kualitas peralatan dan pengoptimalan penggunaan peralatan serta kesungguhan pasukan dalam mengatasi kejadian tersebut untuk mencegah terjadinya korban jiwa. Untuk itu, K3 penting dimiliki bagi setiap pegawai khususnya pasukan pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Batu.

Pada penelitian oleh Harini et al. (2019) yang berjudul “*Occupational Health Safety And Physical Work Environment Conditions On Employee Performance*”. Hasil dari penelitian yaitu K3 dan lingkungan fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja. K3 dan lingkungan fisik secara bersama-sama memiliki pengaruh baik terhadap kinerja karyawan baik langsung maupun tidak langsung. Diantara variabel K3 dan lingkungan fisik, pengaruh yang diberikan K3 terhadap kinerja dinilai lebih besar dibandingkan dengan lingkungan fisik.

Penelitian lain oleh Jayaputra & Sriathi (2020) dengan judul “*Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja, Serta Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai*”. Hasil dari penelitian ini adalah K3, lingkungan kerja dan komitmen organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada BPBD Provinsi Bali. Artinya, semakin baik program K3 yang terlaksana dan dilaksanakan dengan baik oleh pegawai, maka akan semakin baik pula kondisi lingkungan kerja di BPBD Provinsi Bali dan semakin tinggi komitmen organisasi pegawai BPBD Provinsi Bali, maka semakin tinggi juga kinerja dapat yang ditunjukkan pegawai.

Penelitian terkait K3 terhadap Kinerja telah dilakukan oleh Marzuki et al. (2018) dengan judul “*Pengaruh Budaya Keselamatan Kerja, Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Minyak Dan Gas Bumi “X” Di Propinsi Kalimantan Timur*”. Dalam penelitian tersebut, menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan antara K3 terhadap kinerja. Disarankan untuk penelitian selanjutnya untuk variabel K3 dan kinerja dikaitkan juga dengan variabel lainnya seperti motivasi kerja sehingga dapat memberikan informasi dan kontribusi bagi pemimpin atau manajer dalam meningkatkan kinerja karyawan yang prima.

Motivasi kerja juga dikatakan hal yang penting apabila organisasi ingin seluruh pegawai dapat memberikan kontribusi demi tercapainya tujuan. Motivasi adalah kegiatan seseorang untuk mengarahkan kemampuannya dalam bekerja dan mencapai tujuan (Hasibuan, 2014). Dorongan yang timbul pada diri sendiri dengan tujuan untuk mencukupi kebutuhan hidupnya. Keinginan yang didorong oleh diri sendiri dan orang lain akan menghasilkan perilaku yang berbeda bagi SDM saat bekerja (Syaifuddin, 2018). Motivasi kerja dinilai penting karena akan menjadi penyebab, penyalur dan pendukung tindakan SDM agar bekerja lebih rajin dan semangat dalam usaha mencapai hasil sesuai yang diinginkan.

Motivasi kerja mengacu kepada tindakan dan perilaku seseorang dalam bekerja, tentang mengapa dan bagaimana seseorang bertingkah laku. Seringkali motivasi kerja menjadi penyebab timbulnya bekerja lebih giat dari sebelumnya (Sutrisno, 2015). Penyebab timbulnya motivasi oleh setiap sumber daya manusia berbeda-beda, tentu dampak yang dihasilkan juga berbeda. Mungkin pegawai

dapat termotivasi saat bekerja ketika mendapatkan gaji sesuai yang diinginkan, atau juga termotivasi bekerja dikarenakan terdapat fasilitas dan perlindungan yang lengkap pada organisasi sehingga menimbulkan rasa aman, sehat dan aman dan akan menunjang pemberian kontribusi terbaik melalui peningkatan kinerja yang dimiliki

Dorongan dari pihak manajerial atau pemimpin sangat diperlukan untuk menunjang peningkatan kerja pegawai. Ketika pegawai menerima atau memiliki motivasi yang tinggi, pegawai akan lebih meningkatkan usahanya untuk mencapai target-target yang telah ditetapkan. Seringkali pihak manajerial menganggap bahwa pegawai menjadikan gaji sebagai motivasi utamanya dalam bekerja (Nawawi, 2011). Namun pada kenyataannya tidak seluruh pegawai menganggap hal demikian, untuk itu pihak manajerial perlu mengetahui faktor apa saja yang dapat meningkat adanya dorongan pada diri masing-masing pegawai.

Organisasi perlu untuk mempertahankan pegawainya dan menjadikan pegawai sebagai mitra utama dalam bekerja untuk menunjang keberhasilan organisasi. Pemimpin harus mengerti kebutuhan para pegawai (Pramono et al., 2013). Begitupun pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Batu yang memiliki pegawai berjumlah 84, apabila kebutuhan dan keinginan mereka telah diterima, akibatnya para dapat menjalankan usahanya dengan lebih giat.

Meskipun motivasi dinilai penting, namun dalam pelaksanaannya terbilang tidak mudah dan membutuhkan pemahaman lebih mendalam. Perlu diketahui bahwa akibat dari adanya motivasi akan berdampak baik ataupun buruk. Hal yang diinginkan suatu organisasi adalah motivasi mengantarkan kepada

dampak positif seperti peningkatan kinerja pegawai. Apabila menekankan kepada kinerja, maka akan timbul keinginan atau motivasi pegawai yang akan menumbuhkan usaha bekerja lebih giat dan tekun (Kurniasari, 2018).

Pada kondisi sekarang ini, pemimpin pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan berperan sebagai pengawas untuk mendorong dan memotivasi pada pegawai agar seluruh kegiatan selalu mengarah kepada tujuan organisasi. Selain itu, pemimpin juga memiliki peran untuk melakukan pengamatan, konfirmasi, pengecekan data dan mengupayakan pegawai dalam memaksimalkan dan menumbuhkembangkan dalam proses menjalankan tugas. Dengan demikian, posisi pemimpin dinilai penting demi keberlangsungan organisasi sehingga pegawai termotivasi menjalankan tugas dengan giat demi terciptanya kinerja yang lebih baik (Rahmawan & Masruroh, 2020).

Pada penelitian Rusli & Ayuningtias (2020) mengenai “*The Effect Of Work Motivation Toward Employee Performance At Pt. Permodalan Nasional Madani (Persero) Jakarta*”. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja. Melalui pembagian motivasi, secara parsial terlihat adanya pengaruh pada motivasi kerja intrinsik terhadap kinerja, sementara motivasi kerja ekstrinsik tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja.

Penelitian Balqis et al. (2020) mengenai “*Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa program keselamatan dan kesehatan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan. K3 yang

tidak diterapkan dengan baik akan memungkinkan terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Hal ini tidak bisa diselepekan karena lambat laun akan mengurangi efisiensi dan pada akhirnya merugikan organisasi. Sebaliknya, jika K3 diterapkan dengan baik, pegawai secara tidak langsung merasa aman, nyaman dan sehat pada lingkungan kerja sehingga dapat terdorong untuk bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi.

Harini et al. (2019) melakukan penelitian mengenai "*Occupational Health Safety And Physical Work Environment Conditions On Employee Performance*" Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh antara K3 dan lingkungan fisik terhadap kinerja. Jurnal tersebut menjelaskan bahwa peralatan kerja yang tidak dalam kondisi optimal akan mempengaruhi keterlambatan dalam penyelesaian tugas sehingga kinerja juga menurun.

Penelitian oleh Ikaningtyas et al. (2018) yang berjudul "*Effect Of Occupational Safety And Health And Incentives On Work Motivation And Employee Performance (Study In Employees Of Pt. Ytl-Paiton Province East Java)*" menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja memediasi pengaruh antara K3 dan insentif terhadap kinerja. Pada PT. YTL-Paiton East Java, pemberian insentif yang teratur akan menunjang peningkatan motivasi pegawai dalam bekerja. Selain itu, perlindungan K3 juga akan menimbulkan motivasi yang tinggi bagi para pegawai. Namun seringkali penerapan K3 kurang dipertimbangkan bagi para pegawai.

Berdasarkan hasil dari beberapa penelitian yang masih mengalami kontradiksi maupun adanya objek yang berbeda dari penelitian, maka peneliti

tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja di Mediasi Motivasi Kerja”. Untuk kepentingan pengujian, Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Batu diminta untuk berpartisipasi menjadi responden penelitian.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Batu?
2. Apakah keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Batu?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Batu?
4. Apakah motivasi kerja mampu memediasi pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Batu?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Batu.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap motivasi kerja pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Batu.
3. Untuk menguji dan menganalisis motivasi kerja terhadap kinerja pada

Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Batu.

4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja sebagai variabel mediasi antara keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Batu.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1. Bagi Organisasi

1. Melalui penelitian ini diharapkan sebagai sebuah saran bagi Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Batu yang akan dipertimbangkan penerapan dan pelaksanaan sistem K3 dan motivasi kerja dalam peningkatan kinerja.
2. Melalui penelitian ini diharapkan dapat membelikan ilmu baru yang lebih luas kepada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Batu mengenai Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja serta Motivasi Kerja sebagai hal yang memediasi keduanya.
3. Melalui penelitian ini diharapkan untuk lebih memperhatikan K3 dan motivasi kerja didalam Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Batu agar menjadikan para pegawai lebih sehat dan aman sehingga dapat memaksimalkan kinerja.

1.4.2. Bagi Peneliti

1. Penelitian ini bisa menjadikan peneliti lebih mengerti dunia kerja yang sesungguhnya terkait K3, kinerja dan motivasi kerja. Dengan begitu ilmu dan wawasan peneliti menjadi semakin luas, tidak hanya sekedar teori

yang digeluti namun juga realisasi di dunia kerja.

2. Penelitian ini berguna bagi peneliti dalam mendapatkan kemampuan agar lebih terampil dalam mengendalikan hal yang beresiko tinggi dengan memperhatikan K3 serta motivasi kerja.
3. Penelitian ini mengantarkan kefahaman peneliti terkait pelaksanaan K3 dan motivasi kerja demi mewujudkan kinerja yang baik di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Batu.

1.4.3. Bagi peneliti selanjutnya

1. Sebagai refensi peneliti selanjutnya yang mengambil topik dan masalah sama.
2. Sebagai sarana dalam pengembangan dan penerapan ilmu serta mengukur sejauh mana teori yang diambilnya dapat mendukung suatu kasus, sehingga peneliti selanjutnya dapat memperbaiki apabila terdapat hal yang dirasa kurang.

1.5 Batasan Penelitian

Permasalahan yang diambil pada penelitian ini dilakukan pembatasan agar dapat diselesaikan dengan lebih fokus dan mendalam. Penelitian ini membahas terkait keselamatan dan kesehatan kerja (K3), karena K3 memiliki hubungan dan memiliki pengaruh atas kinerja. Kinerja pegawai berupa hasil atas pencapaian dipengaruhi oleh beberapa faktor dari motivasi kerja yang akan berdampak kepada kinerja pada pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Batu. Kinerja yang diharapkan terbentuk dari indikator yang

dimiliki oleh K3 serta motivasi kerja. Maka dari itu, variabel yang diteliti dibatasi sebanyak 3 yakni Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Kinerja, dan Motivasi Kerja sehingga judul yang diambil dari penelitian ini adalah **“Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Dimediasi oleh Motivasi Kerja Pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Batu”**. Dengan adanya batasan penelitian ini, diharapkan peneliti dapat melakukan penelitian dengan fokus sehingga tujuan dari penelitian dapat tercapai.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu oleh Marzuki et al. (2018) yang berjudul “*Pengaruh Budaya Keselamatan Kerja, Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Minyak Dan Gas Bumi “X” Di Propinsi Kalimantan Timur*” Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel K3 berpengaruh terhadap kinerja adalah tidak dapat diterima karena menunjukkan hasil yang tidak signifikan. Variabel K3 berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah benar atau dapat diterima karena menunjukkan hasil dan pernyataan yang sama atau signifikan. Variabel kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja adalah dapat diterima karena menunjukkan hasil yang signifikan. Variabel motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja adalah benar karena menunjukkan hasil signifikan. Dan variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja adalah benar karena menunjukkan hasil yang signifikan.

Penelitian selanjutnya oleh Ikaningtyas et al. (2018) dengan judul “*Effect Of Occupational Safety And Health And Incentives On Work Motivation And Employee Performance (Study In Employees Of PT. YTL-Paiton Province East Java)*”. Hasil dari penelitian tersebut K3 dan insentif berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan. motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun terdapat pengaruh tidak langsung antara K3 dan insentif terhadap kinerja karyawan melalui

motivasi kerja.

Harini et al. (2019) dengan judul "*Occupational Health Safety And Physical Work Environment Conditions On Employee Performance*". Hasil dari penelitian tersebut K3 dan lingkungan fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. K3 dan lingkungan fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan program K3 simultan dan kondisi lingkungan kerja fisik mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan hasil pengujian menyatakan bahwa beban kerja dan lingkungan secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan. Peningkatan beban kerja dalam batas-batas tersebut kemampuan karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Jayaputra & Sriathi (2020) dengan judul "*Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja, Serta Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai*". Hasil dari penelitian ini adalah K3, lingkungan kerja dan komitmen organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada BPBD Provinsi Bali. Artinya, semakin baik program K3 yang terlaksana dan dilaksanakan dengan baik oleh pegawai, maka akan semakin baik pula kondisi lingkungan kerja di BPBD Provinsi Bali dan semakin tinggi komitmen organisasi pegawai BPBD Provinsi Bali, maka semakin tinggi juga kinerja yang ditunjukkan pegawai.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Irawan (2020) dengan judul "*Pengaruh (K3) Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan*". Hasil dari penelitian tersebut K3 dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian pengaruh keselamatan dan

kesehatan kerja (K3) dan motivasi pada kinerja. Studi ini telah keterbatasan, yaitu kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh K3 dan motivasi, namun juga dipengaruhi oleh faktor lain sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut. Selain itu, dibutuhkan perluasan studi analisis untuk penanganan layanan seluruh Indonesia untuk berkontribusi lebih banyak untuk penelitian selanjutnya.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Balqis et al., (2020) dengan judul *“Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja”*. Hasil dari penelitian tersebut program keselamatan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, program kesehatan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Ketiga variabel yaitu keselamatan kerja, kesehatan kerja dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Rusli & Ayuningtias (2020) dengan judul *“The Effect Of Work Motivation Toward Employee Performance at PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) Jakarta”*. Hasil dari penelitian tersebut motivasi kerja intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja ekstrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun variabel motivasi kerja intrinsik dan motivasi kerja ekstrinsik secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Asriani et al. (2020) dengan judul *“The Effect Of Compensation And Motivation To Employee Performance”*. Hasil

dari penelitian tersebut Kompensasi dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kinerja dapat terjadi jika faktor-faktor yang mempengaruhi seperti kompensasi dan motivasi kerja dapat dirasakan dengan baik dan diterima oleh seluruh karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Penelitian selanjutnya Putri & Putranto (2020) yang berjudul "*The Relationship Between Employee Motivation and Employee Performance in BPR TASPEN*". Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja. Pengakuan dan rasa hormat adalah faktor yang paling kuat dari motivasi kerja tepatnya bagi karyawan di BPR TASPEN.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Suprapti et al., (2020) dengan judul "*The Effect of Work Motivation, Work Environment, Work Discipline on Employee Satisfaction and Public Health Center Performance*" Hasil dari penelitian tersebut adalah terdapat pengaruh antara motivasi kerja pada kepuasan kerja, terdapat pengaruh antara motivasi kerja pada kinerja, terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, dan terdapat pengaruh antara disiplin kerja pada kepuasan kerja, terdapat pengaruh antara disiplin kerja pada kinerja.

Penelitian terdahulu yang mengangkat masalah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja di mediasi motivasi kerja adalah Hatani et al. (2018) dengan judul "*Occupational Health and Safety (OHS) Towards Employee Performance: The Mediating Role of Work Motivation*". Hasil dari

penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja mempengaruhi K3 secara signifikan, kinerja mempengaruhi K3 secara signifikan. Selanjutnya, motivasi kerja memediasi pengaruh K3 terhadap kinerja. Hal tersebut menunjukkan semakin tinggi motivasi yang didapat oleh pegawai maka akan semakin tinggi pula kinerja yang akan dimiliki.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Indiarto & Suswati (2020) dengan judul “*Analisis Dampak Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Dimediasi Motivasi Kerja Karyawan Klub Bunga Butik Resort Batu*”. Hasil dari penelitian tersebut K3 berpengaruh langsung dan positif terhadap motivasi kerja, K3 berpengaruh langsung dan positif terhadap kinerja, motivasi kerja berpengaruh langsung dan positif terhadap kinerja dan motivasi kerja memediasi pengaruh k3 terhadap kinerja.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Identitas Jurnal	Variabel	Alat Analisis	Hasil
1.	Denik et al., (2017). <i>Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)</i> . Vol. 50, No. 5. “Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan Taman Rekreasi	X: K3 Y: Motivasi Kerja	Analisis Regresi Linier Berganda	Keselamatan kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja

	Sengkaling (TRS))”			
2.	<p>Marzuki et al., (2018) <i>Jurnal Bisnis Dan Manajemen</i>. Vol. 12, No. 1.</p> <p>“Pengaruh Keselamatan Kerja, Kepimimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Minyak Dan Gas Bumi “X” Di Propinsi Kalimantan Timur”</p>	<p>X1: K3 X2: Kepemimpinan X3: Motivasi Y1: Kepuasan Kerja Y2: Kinerja Karyawan</p>	<p>Model Persamaan Struktural (SEM)</p>	<p>Budaya K3 berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, namun tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Serta Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan</p>
3.	<p>Ikangingtyas et al. (2018) <i>Jurnal Terapan Manajemen dan Bisnis</i>. Vol. 4, No. 2, 2018</p> <p>“<i>Effect Of Occupational Safety And Health And Incentives On Work Motivation And Employee Performance (Study In Employees Of PT. YTL-Paiton Province East Java)</i>”</p>	<p>X1: K3 X2: Insentif Y: Kinerja Karyawan Z: Motivasi Kerja (Z)</p>	<p>Analisis Jalur (<i>Path Analisis</i>)</p>	<p>K3 dan Insentif berpengaruh positif signifikan terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun motivasi kerja tidak memediasi antara K3 dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan.</p>
4.	Putra & Prasetya,	X: K3	Analisis	K3 berpengaruh

	(2018) <i>Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)</i> . Vol. 56, No. 2 “Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan”	Y1: Motivasi Kerja Y2: Kinerja Karyawan	Jalur (<i>Path Analysis</i>)	signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
5.	Harini et al., (2019) <i>Indonesian Journal of Social Research (IJSR)</i> . Vol. 1, No. 1. “ <i>Occupational Health Safety And Physical Work Environment Conditions On Employee Performance</i> ”	X1: K3 X2: Kondisi Lingkungan Fisik Y: Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	K3 dan Kondisi Lingkungan Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
6.	Wangi et al., (2020) <i>Jurnal Manajemen Bisnis</i> . Vol. 7, No.1. “Dampak Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan”	X1: K3 X2: Beban Kerja X3: Lingkungan Kerja Fisik Y: Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Tidak berpengaruh positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan. Beban Kerja Tidak berpengaruh negatif dan signifikan pada Kinerja Karyawan. Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
7.	Jayaputra &	X1: K3	Analisis	Program K3,

	Sriathi (2020) <i>E-Jurnal Manajemen</i> . Vol. 9, No. 7. “Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja, Serta Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai”	X2: Lingkungan Kerja X3: Komitmen Organisasional Y: Kinerja Pegawai	Regresi Linier Berganda	Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
8.	Irawan (2020) <i>Jurnal Ecopreneur</i> . Vol 3, No. 1 “Pengaruh (K3) Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan”	X1: K3 X2: Motivasi Kerja (X2) Y: Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	K3 dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
9.	Balqis et al., (2020) <i>Jurnal Ilmu Administrasi Niaga/Bisnis (JIAGABI)</i> . Vol. 9, No. 2. “Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja ”	X1: K3 X2: Gaya Kepemimpinan Y: Motivasi Kerja	Analisis Regresi Linier Berganda	Secara simultan Program K3, Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja.
10.	Rusli & Ayuningtias, (2020) <i>Jurnal Ilmu</i>	X: Motivasi Kerja Y: Kinerja Karyawan	Model Persamaan Struktural (SEM)	Secara Parsial Motivasi Kerja Intrinsik berpengaruh signifikan

	<p><i>Sosial, Politik, dan Humaniora.</i> Vol. 3, No. 1</p> <p><i>“The Effect Of Work Motivation Toward Employee Performance At PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) Jakarta”</i></p>			<p>terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan Motivasi Kerja Ekstrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara simultan Motivasi Kerja Intrinsik Dan Motivasi Kerja Ekstrinsik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.</p>
11.	<p>Asriani et al., (2020) <i>International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR).</i> Vol. 4, No. 1.</p> <p><i>“The Effect Of Compensation And Motivation To Employee Performance”</i></p>	<p>X1: Kompensasi X2: Motivasi Kerja Y: Kinerja Karyawan</p>	<p>Analisis Data Statistik dan Matematis</p>	<p>Secara simultan Kompensasi dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.</p>
12.	<p>Putri & Putranto, (2020) <i>Proceeding on Management, Education and Social Science (MESS)</i></p> <p><i>“The Relationship Between Employee Motivation and Employee Performance in BPR TASPEN”</i></p>	<p>X: Motivasi Y: Kinerja Karyawan</p>	<p>Analisis Regresi Linier Berganda</p>	<p>Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan</p>

13.	<p>Suprpti et al., (2020) <i>Journal Industrial Engineering & Management Research (JIEMAR)</i>. Vol. 1, No. 2</p> <p>“<i>The Effect of Work Motivation, Work Environment, Work Discipline on Employee Satisfaction and Public Health Center Performance</i>”</p>	<p>X1: Motivasi Kerja X2: Lingkungan Kerja X3: Disiplin Kerja Y1: Kepuasan Pegawai Y2: Kinerja</p>	<p><i>Structural Equation Model (SEM)</i></p>	<p>Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Pegawai dan Kinerja</p>
14.	<p>(Hatani et al., 2018) <i>International Business Management</i> Vol. 12, No. 1</p> <p>“<i>Occupational Health and Safety (OHS) Towards Employee Performance: The Mediating Role of Work Motivation</i>”</p>	<p>X: K3 Y: Kinerja Karyawan Z: Motivasi Kerja</p>	<p><i>Partial Least Square (PLS)</i></p>	<p>Motivasi kerja memediasi pengaruh antara keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja</p>
15.	<p>Indiarito & Suswati (2020) <i>Jurnal Ekonomi dan Manajemen (JEM)</i>. Vol. 12, No. 2</p> <p>“Analisis Dampak Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja</p>	<p>X: K3 Y: Kinerja Z: Motivasi Kerja</p>	<p>Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)</p>	<p>K3 berpengaruh langsung signifikan terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan. Motivasi Kerja berpengaruh langsung signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi Kerja memediasi pengaruh</p>

	Terhadap Kinerja Dimediasi Motivasi Kerja Karyawan Klub Bunga Butik Resort Batu”			K3 terhadap Kinerja Karyawan.
--	--	--	--	-------------------------------

Sumber: Data diolah, 2021

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 Keselamatan dan Kesehatan Kerja

2.2.1.1 Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Simanjuntak (2011) keselamatan kerja merujuk pada keadaan yang jauh dari kemungkinan terjadi kecelakaan dan kerusakan ketika berada di tempat kerja, baik itu peralatan ataupun kondisi kerja. Widodo (2015) juga berpendapat bahwa keselamatan kerja adalah keadaan yang terhindar dari kerusakan dan kesalahan kerja pekerja atau karyawan. Selain itu, menurut Kuswana (2014), untuk menaikkan derajat kesehatan pada organisasi perlu adanya penilaian faktor penyebab timbulnya penyakit yang dilakukan melalui pengukuran. Hasil yang didapat akan berfungsi sebagai bahan koreksi sehingga nantinya dapat dilakukan suatu pencegahan atas timbulnya penyakit di sekitar organisasi. Mengingat kesehatan sangat perlu untuk dijaga pada saat bekerja, maka pencegahan timbulnya penyakit harus dilakukan agar seluruh SDM pada organisasi tetap dapat bekerja dan terhindar dari bahaya akibat kerja.

Sehat adalah ketika seseorang dinyatakan tidak memiliki keluhan ataupun gejala penyakit dan kelainan apapun setelah melakukan pemeriksaan. Kesehatan kerja merupakan kondisi kesehatan yang memiliki tujuan untuk memperoleh derajat kesehatan yang tinggi melalui usaha mencegah dan mengobati penyakit akibat kerja, lingkungan kerja, maupun penyakit umum, baik

dari jasmani, rohani, dan sosial (Widodo, 2015).

Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan perlindungan yang diberikan kepada pegawai guna mengendalikan segala hal yang berbahaya bagi kelangsungan tenaga kerja dalam bekerja. Pengendalian tersebut dapat berupa pencegahan penyakit akibat kerja, pencegahan kecelakaan dengan menyelaraskan antara alat atau mesin dengan sumber daya manusia yang ada di sekelilingnya. Harapan atas hasil penerapan keselamatan dan kesehatan kerja adalah terciptanya kenyamanan dan keselamatan oleh tenaga kerja (Sholihah & Kuncoro, 2014).

Menurut Somad (2013) K3 berdampak pada pegawai dan organisasi, sehingga penting dalam mengelola, mengatasi, dan mengendalikan bahaya. Suatu organisasi dikatakan baik adalah ketika memiliki berbagai aturan terkait K3 yang pelaksanaannya adalah SDM pada perusahaan tersebut. Adanya aturan mengenai K3, sumber daya manusia akan terjaga dari berbagai macam ancaman bahaya. Untuk meningkatkan kualitas K3 diperlukan perlengkapan kerja berupa fasilitas yang dapat mendukung terciptanya rasa aman. Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) ini terkait dengan keselamatan, kesehatan, dan kesejahteraan SDM yang sedang bekerja pada suatu institusi atau perusahaan (Widodo, 2015).

Dalam penelitian ini, keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) mengacu pada Peraturan Menteri Pekerjaan Umum No. 9 Tahun 2008 pasal 1 ayat 1, yaitu pemberian perlindungan terhadap seluruh sumber daya manusia yang berada di tempat kerja, yang berhubungan dengan pemindahan bahan baku, penggunaan peralatan kerja konstruksi, proses produksi dan lingkungan kerja sekitar tempat kerja.

2.2.1.2 Faktor Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut pendapat Soedarmayanti (2011) terdapat faktor yang mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja, diantaranya:

1) Kebersihan

Pegawai yang selalu memperhatikan kebersihan menjadi syarat utama agar keselamatan dan kesehatan kerja tetap ada dalam dirinya

2) Ruang kerja

Ruang kerja yang mendukung akan meningkatkan produktivitas dan menghindari kecelakaan kerja

3) Pencegahan Kecelakaan

Pencegahan kecelakaan dilakukan dengan upaya untuk meniadakan penyebabnya, baik berupa teknis ataupun kelalaian manusia. Pencegahan kecelakaan dilakukan dengan selalu mematuhi peraturan dan standar teknis, dan tetap dilakukan pengawasan serta pemeliharaan

4) Pencegahan Kebakaran

Iklim yang panas dan kering menjadikan kebakaran rawan terjadi. Untuk itu, pencegahan kebakaran perlu dilakukan dengan baik sesuai dengan peraturan, seperti larangan merokok di tempat kerja. Pencegahan memang lebih baik dari pemadaman, namun penyediaan peralatan pemadaman juga perlu untuk diperhatikan.

2.2.1.3 Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Christina et al. (2012), indikator yang mempengaruhi Kesehatan

dan Keselamatan Kerja adalah:

- 1) Komitmen manajer terhadap K3
- 2) Peraturan dan prosedur K3, berupa berbagai aturan yang harus dilakukan dan prosedur atau petunjuk yang telah disepakati sebagai acuan dalam menjalankan manajemen K3
- 3) Komunikasi pegawai, berupa informasi yang disampaikan antar pegawai
- 4) Kompetensi pegawai, pegawai yang memiliki kemampuan masing-masing
- 5) Lingkungan kerja
- 6) Keterlibatan pegawai dalam K3

2.2.1.4 Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam Islam

Menurut Suratmaputra (2002), Islam telah menjelaskan terkait *maqasid syari'ah*. Allah SWT telah menurunkan aturan-aturan hukum demi kemaslaatan dengan menghindari mudharat. Diantara bagian dari *maqasid syari'ah* adalah melindungi agama (*ad-din*), melindungi akal (*al-aql*), melindungi keluarga (*al-ird*), melindungi harta (*al-mal*), melindungi nyawa (*al-nafs*) dan menjaga jiwa atau nyawa seseorang. Dalam Islam, nyawa adalah suatu hal yang harus dilindungi dan dipertahankan dengan memperhatikan kesehatan dan keselamatan, khususnya dalam bekerja.

Oleh karena itu, dalam menyelesaikan pekerjaan harus dilaksanakan dengan baik dan sistematis, serta selalu memperhatikan ketentuan yang berlaku di tempat bekerja. Disisi lain, pemimpin harus memperhatikan perlengkapan fasilitas

yang dibutuhkan pegawai, berupa perlengkapan perlindungan diri keselamatan dan kesehatan kerja pada organisasi. Hal ini juga telah disampaikan oleh Allah SWT dalam al Qu'an surat al Baqarah ayat 195:

وَأَنْفِقُوا فِي سَبِيلِ اللَّهِ وَلَا تُلْقُوا بِأَيْدِيكُمْ إِلَى التَّهْلُكَةِ وَأَحْسِنُوا إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ

Artinya: *“Dan belanjakanlah harta bendamu di jalan Allah, dan janganlah kamu menjatuhkan dirimu sendiri ke dalam kebinasaan, dan berbuat baiklah, karena sesungguhnya Allah, menyukai orang-orang yang berbuat baik.”*

2.2.2 Kinerja

2.2.2.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah suatu pencapaian kerja atas kualitas dan kuantitas sesuai dengan tugas yang telah menjadi tanggungjawabnya dan akan dinilai sebagai prestasi kerja (Mangkunegara & Anwar Prabu, 2013). Menurut Bangun (2012) kinerja merupakan hasil dari pencapaian pekerjaan dengan syarat-syarat yang telah ditentukan. Sedangkan Gibson et al. (2012) mendefinisikan kinerja adalah hasil dari perilaku yang telah diinginkan. Singkatnya, kinerja secara jangka panjang maupun pendek dapat diukur dengan melihat pencapaian tujuan organisasi. Standar pekerjaan menjadi syarat bawa kinerja telah mencapai tujuan.

Dengan adanya kinerja akan diketahui tolak ukur untuk mengetahui kemampuan para pegawai dalam menyelesaikan tugas. Melalui kinerja, dapat diketahui sejauh mana suatu organisasi dapat mengalami kemajuan. Hasibuan

(2014) menyatakan bahwa kinerja merupakan pencapaian hasil kerja dalam menyelesaikan tugasnya dengan cakup, usaha, sungguh-sungguh, tepat waktu dan memanfaatkan kesempatan.

Menurut Indiarto & Suswati (2020) kinerja adalah tingkatan keseluruhan dari keberhasilan melaksanakan tugas dengan mengacu pada standar hasil kerja dan target pada periode tertentu. Tindakan yang telah diupayakan akan menjadikan kinerja semakin meningkat dan tujuan tercapai. Selain dari pengalaman, kinerja juga didapat dari pendidikan dan profesionalisme. Pendidikan menjadi modal awal pegawai dalam mencari pekerjaan dan melakukan pekerjaan. Pengalaman bekerja dapat dilihat dari seberapa lama seseorang bekerja. Semakin lama bekerja, maka semakin mahir dan berpengalaman atas bidang pekerjaan tersebut.

2.2.2.2 Faktor Kinerja

Menurut Simanjuntak (2005), faktor dari adanya kinerja adalah:

- 1) Kemampuan dan kualitas pegawai, terkait motivasi kerja, pendidikan, pelatihan, etos kerja, mental, dan kondisi fisik pegawai
- 2) Sarana pendukung, terkait lingkungan kerja, keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi dan teknologi
- 3) Prasarana, terkait kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen

Menurut Soedarmayanti (2011), dalam kinerja terdapat faktor-faktor yang mempengaruhinya, diantaranya :

- 1) Sikap dan mental berupa motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja

- 2) Pendidikan yang telah atau sedang ditempuh
- 3) Keterampilan diri
- 4) Manajemen kepemimpinan
- 5) Tingkat penghasilan
- 6) Gaji dan kesehatan kerja
- 7) Jaminan sosial oleh organisasi atau lembaga
- 8) Iklim kerja pada tempat kerja
- 9) Sarana dan prasarana yang diterima
- 10) Teknologi yang digunakan
- 11) Kesempatan berprestasi

2.2.2.3 Indikator Kinerja

Mangkunegara & Anwar Prabu (2011) menunjukkan adanya indikator kinerja, yaitu:

1) Kualitas Kerja

Kualitas kerja dapat diukur dari seberapa baik pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dengan rapi, teliti, dan memperhatikan volume pekerjaan. Ketika pekerjaan sudah dinilai berkualitas baik, maka kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan dapat dihindari sehingga organisasi menjadi lebih maju.

2) Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja dapat dinilai dari seberapa lama pegawai bekerja setiap harinya melalui kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan. Kuantitas kerja terkait dengan jumlah dari jenis pekerjaan selama satu

waktu. Ketika kuantitas bekerja telah dinilai baik, maka dapat dikatakan pegawai memiliki efisiensi dan efektifitas tinggi yang akan membawa organisasi menjadi semakin maju sehingga membantu mencapai tujuan.

3) Penyelesaian Tugas

Penyelesaian tugas dapat dinilai dari seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melakukan pekerjaannya secara akurat tanpa adanya kesalahan.

4) Tanggung Jawab

Tanggung jawab seorang pegawai dapat dilihat dari seberapa besar kesadaran pegawai dalam menerima, melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya serta mempertanggungjawabkan hasil dari apa yang ia kerjakan. Selain itu bertanggung jawab terhadap sarana dan prasarana yang telah digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan setiap harinya.

2.2.2.4 Kinerja Dalam Islam

Kinerja dalam islam adalah cara seseorang untuk mengaktualisasikan dirinya. Kinerja ini dikatakan sebagai wujud nilai, kepercayaan, dan pemahaman dengan landasan prinsip moral yang dijadikan sebagai motivasi menuju keberhasilan (Multitama, 2006). Firman Alla SWT dalam Al-Qur'an surat Al-Jumu'ah ayat 10:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya: Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.

Menurut Multitama (2006), ayat tersebut menunjukkan bahwa seorang muslim yang bekerja haruslah bertujuan untuk mendapatkan ridho Allah SWT dan hikmah serta kualitas dari hasil yang diperoleh. Dengan berlandaskan pada hal tersebut, seorang muslim yang bekerja akan memiliki kinerja yang diharapkan. Kinerja ini merujuk pada kemampuan menyelesaikan tugas yang dimilikinya. Tugas yang telah diselesaikan akan menunjukkan hasil dari kinerja seorang pegawai selama melakukan tugasnya dengan mengacu pada standar keberhasilan yang sebelumnya telah ditetapkan dan akan dapat diketahui tingkatan kinerja pegawai tersebut, mulai dari rendah, menengah, dan tinggi. Dengan begitu, kinerja dikatakan sebagai unjuk kerja pegawai.

2.2.3 Motivasi Kerja

2.2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Seorang pemimpin selalu menginginkan agar organisasinya mempunyai SDM yang giat dan dapat bekerja dengan maksimal. Ketika sumber daya manusianya belum bekerja dengan baik maka perlu ditinjau penyebabnya, apakah karena kurang kemampuan pada diri mereka atau kurangnya motivasi. Pada kondisi ini, tantangan yang dihadapi pemimpin adalah memberikan bawahannya motivasi dan menggerakkan kemampuan yang dimiliki sehingga dapat bekerja dengan lebih baik lagi. Bekerja dengan baik akan muncul ketika seseorang

memiliki kegairahan dalam bekerja. Menurut Nitisemito (2010) seseorang dikatakan memiliki kegairahan dalam bekerja adalah ketika seseorang merasa senang atas apa yang ia kerjakan. Motivasi kegairahan bekerja ada pada diri seseorang yang memiliki tujuan dan berkeinginan mencapainya.

Secara etimologi, awal mula kata motivasi adalah motif. Motif merupakan suatu alasan yang dapat mendorong dan menggerakkan seseorang dalam berbuat sesuatu (Gerungan, 2012). Motif yang kuat akan menjadikan seseorang melakukan sesuatu dengan lebih optimal. Dalam implementasinya di suatu pekerjaan, peningkatan produktivitas SDM mengambil motivasi sebagai peranan penting yang sangat dibutuhkan. Selain berupa kebutuhan ekonomi, motivasi juga dapat berupa penghargaan dari prestasi (Kartono, 2011). Penghargaan dari prestasi yang diraih akan menjadi motivasi karena sebagai penguatan atas usaha dalam bekerja yang membuahkan hasil. Dengan begitu, seseorang akan termotivasi untuk menerima penghargaan kembali melalui bekerja dengan lebih giat.

Menurut Robbins & Judge (2013), motivasi adalah upaya individu dalam proses pencapaian tujuan. Hal ini mencakup tiga elemen penting, yakni intensitas, arah, dan kegigihan. Memberikan motivasi merupakan kewajiban seorang pemimpin untuk melakukannya melalui dorongan dan inspirasi serta semangat untuk mengambil tindakan (Allen & Meyer, 2013). Setiap perlakuan pemimpin terhadap bawahannya akan membentuk karakter dalam bekerja. Dengan motivasi oleh pemimpin maka akan mengantarkan sumber daya manusia yang diinginkan. Dalam buku Robbins & Judge (2011), motivasi berupa proses ketekunan,

semangat, dan keseriusan untuk mengejar tujuan yang dimiliki oleh organisasi. Motivasi didasarkan pada proses Tindakan atau perilaku manusia dengan adanya dorongan untuk mencapai suatu tujuan (Widodo, 2015).

Menurut Titisari (2014), motivasi merupakan kemampuan sumber daya manusia yang menjadikan meningkatnya kegigihan dan semangat dalam bekerja, baik dari dalam maupun luar diri seseorang. Rivai (2013) menjelaskan bahwa motivasi yakni sekumpulan nilai dan sikap yang mendorong dan memengaruhi kemampuan seseorang dalam bertingkah laku untuk mencapai tujuan. Komponen dari dorongan tersebut ada 2, diantaranya arah perilaku kerja dan kekuatan perilaku. Arah perilaku kerja dimaksudkan dalam pencapaian tujuan organisasi, sedangkan kekuatan perilaku akan menilai sejauh mana kekuatan atau kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.

2.2.3.2 Jenis-Jenis Motivasi

Menurut Hasibuan (2011), ada 2 jenis motivasi kerja:

1) Motivasi Internal

Motivasi Internal adalah suatu hal berupa keinginan yang berasal dari dalam diri individu sebagai faktor pendorong dalam melakukan sesuatu. Apabila hasil yang dicapai telah sesuai dengan keinginan maka seseorang akan merasa puas atas tindakannya. Motivasi internal juga dapat dikatakan sebagai kehendak dalam diri yang dimiliki seseorang sebagai pendorong. Kuatnya motivasi internal akan menjadikan seseorang semakin menunjukkan perilaku yang kuat sesuai dengan tujuan yang diinginkan (Gunarsa, 2008).

2) Motivasi Eksternal

Motivasi eksternal yang adalah dorongan yang kuat dari luar diri seseorang. Seseorang yang mendapat motivasi eksternal akan melakukan sesuatu akibat adanya pengamatan sendiri ataupun anjuran, dorongan dan saran dari orang lain (Gunarsa, 2008)

2.2.3.3 Faktor-Faktor Motivasi

Faktor motivasi kerja dapat dilihat dari sisi internal maupun eksternal (Sutrisno, 2011), diantaranya:

1) Faktor motivasi internal

Faktor motivasi internal adalah faktor dari motivasi yang sumbernya ada pada diri individu. Timbulnya motivasi ini berasal dari keinginan individu agar mendapatkan suatu prestasi dan tanggung jawab. Beberapa hal yang menjadi faktor motivasi internal yaitu:

- a) Berkeinginan hidup
- b) Berkeinginan memiliki
- c) Berkeinginan mendapatkan penghargaan
- d) Berkeinginan mendapatkan pengakuan
- e) Berkeinginan berkuasa

2) Faktor motivasi eksternal

Faktor motivasi eksternal adalah faktor dari motivasi yang sumbernya ada pada luar diri individu. Beberapa hal yang menjadi faktor motivasi eksternal adalah:

- a) Lingkungan kerja

- b) Kompensasi
- c) Supervisi
- d) Jaminan perlindungan berupa keselamatan dan kesehatan kerja
- e) Status dan tanggung jawab
- f) Peraturan organisasi

2.2.3.4 Indikator Motivasi

Menurut Siagian (2014), motivasi memiliki 8 indikator, diantaranya:

1) Daya Pendorong

Daya pendorong berupa naluri seseorang yang terdorong melakukan sesuatu demi tercapainya tujuan. Daya pendorong ini berbeda dari setiap individu, dilihat dari adanya latar belakang dan kebudayaan yang berbeda.

2) Kemauan

Kemauan sebagai dorongan bertindak berupa reaksi dari adanya pengaruh dari tawaran orang lain atau lingkungan.

3) Kerelaan

Kerelaan ini berupa persetujuan dari adanya permintaan orang lain kepada dirinya adar permintaan tersebut dilakukan dengan ikhlas tanpa rasa terpaksa.

4) Membentuk keahlian

Membentuk keahlian yang dimaksud adalah proses penciptaan keahlian seseorang dalam suatu bidang.

5) Membentuk Ketrampilan

Membentuk ketrampilan adalah proses membentuk kemampuan seseorang agar terampil melalui tindakan yang berpola dan terstruktur sesuai kondisi dan

keadaan demi tercapainya hasil yang diinginkan.

6) Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan akibat dari adanya pelaksanaan tugas atau peran. Tanggung jawab ini berupa kewajiban melaksanakan sesuai dengan cara tertentu.

7) Kewajiban

Kewajiban adalah hal yang harus dikerjakan dan diselesaikan yang menjadi tanggungjawab berupa tugas yang dibebankan pada seseorang.

8) Tujuan

Tujuan adalah suatu pernyataan atas sesuatu yang diinginkan organisasi agar diwujudkan dimana para individu didalamnya berusaha untuk mencapainya.

2.2.3.5 Motivasi Kerja Dalam Islam

Berbicara tentang motivasi kerja, Allah berfirman dalam surat Al-Zalzalah ayat 7:

فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ

Artinya: *“Barangsiapa yang mengerjakan kebaikan seberat dzarrahpun, niscaya dia akan melihat (balasan)nya”*

Ayat tersebut menjelaskan bahwa dorongan berupa kata dan janji akan menjadikan seseorang termotivasi dalam melakukan pekerjaan. Motivasi kerja dalam islam yakni berkomitmen dengan pekerjaan yang bermula dari hubungan antara pegawai dengan Tuhan. Dalam hal ini, pegawai harus mempunyai motivasi yang nantinya akan membawa kepribadian baik sesuai dengan syariat Islam.

Karakteristik yang dapat dikatakan seseorang mempunyai motivasi kerja sesuai syariat Islam yaitu: (Anoraga & Prasetyo, 2015)

1) Memiliki niat baik dan benar dengan mengharap ridha dari Allah SWT

Sebelum memulai pekerjaan, seseorang harus faham akan niat yang dimiliki dalam melakukan pekerjaan karena akan mengantarkan kemana arah pekerjaannya. Ketika seseorang berniat melakukan pekerjaan agar memperoleh gaji semata, maka ia hanya akan mendapat gaji. Namun ketika seseorang melakukan pekerjaan dengan niat untuk mendapatkan sesuatu yang halal dan barokah serta mengharap ridha Allah maka ia akan mendapatkan hal tersebut. Hal demikian dapat dilakukan dengan cara:

- a) Berharap mendapatkan pahala atas apa yang dikerjakan
- b) Mendapatkan rezeki yang halal
- c) Bekerja untuk beribadah
- d) Bekerja dengan mengabdikan kepada Allah SWT

2) Bertakwa dalam bekerja

Dalam Islam, takwa dalam bekerja merupakan salah satu karakteristik seseorang yang memiliki motivasi sesuai syariat Islam. Takwa dalam bekerja diartikan sebagai tindakan dalam menjauhi seluruh larangan Allah SWT dan selalu melaksanakan perintah Allah SWT. Takwa dalam bekerja juga dapat diartikan sebagai bentuk tanggung jawab atas iman yang diyakininya. Seseorang yang memiliki ketakwaan dalam bekerja akan selalu berbuat dan bersikap baik, seperti:

- a) Bertanggung jawab atas tugas yang diberikan dengan cara mengerjakannya

dengan optimal

- b) Rajin dan tidak menjadikan temannya merugi agar segala hal buruk tidak terjadi
 - c) Mengikuti dan tidak melanggar seluruh aturan yang sudah ditetapkan
 - d) Berusaha bekerja dengan cara terbaik
- 3) Ikhlas dalam bekerja

Apabila seseorang melakukan pekerjaan dengan ikhlas, maka akan datang rahmat dan karunia dari Allah SWT atas keikhlasannya dalam bekerja. Hal ini merupakan salah satu syarat agar niat baik kita dalam bekerja diterima oleh Allah sebagai perbuatan yang baik dan akan diperhitungkan di akhirat kelak. Seseorang yang ikhlas tersebut adalah orang-orang yang melakukan pekerjaan dengan cara:

- a) Berhadap ridha dari Allah SWT
- b) Ikhlas dalam bekerja
- c) Bersemangat saat bekerja
- d) Tidak pamrih dan sombong

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Kinerja

Organisasi harus berupaya agar mutu kehidupan pegawai selalu terjaga dengan memberikan jaminan atas K3. Dalam hal ini sesuai dengan pernyataan dari Mangkunegara (2004) bahwa K3 merupakan upaya dalam menjamin pegawai atau SDM lainnya agar selalu utuh serta mengantarkan hasil karya dan kinerja ke arah yang diharapkan. Dilihat dari penelitian yang ditulis oleh Harini et al (2019),

Jayaputra & Sriathi (2020) dan Irawan (2020) tentang Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja, hasilnya diketahui bahwa K3 berpengaruh terhadap kinerja.

2.3.2 Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Motivasi Kerja

Keselamatan dan Kesehatan Kerja menurut Mangkunegara (2004) bertujuan untuk menghindari kecelakaan. Selain itu, K3 juga bertujuan agar kegairahan, keserasian, dan partisipasi kerja mengalami peningkatan. Hubungan antara K3 dengan motivasi kerja didukung oleh Putra & Prasetya (2018) dan Balqis et al (2020) tentang Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Motivasi Kerja Karyawan. Dari hasil penelitian disimpulkan bahwa keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja.

2.3.3 Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja

Motivasi merupakan suatu hal yang mendorong dalam bekerja sehingga dapat bekerja dengan ikhlas demi tujuan organisasi dapat tercapai secara efisien. Karyawan yang mempunyai motivasi tinggi akan dapat menghilangkan rasa khawatir dan dapat memperbaiki kesalahan (Riyadi & Rokhim, 2017). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Asriani et al (2020), (Putri & Putranto, 2020), dan (Suprapti et al., 2020) yang meneliti terkait Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja, menunjukkan hasil adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja.

2.3.4 Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Kinerja di Mediasi Motivasi Kerja

Pada hakikatnya, kinerja yang baik disebabkan oleh beberapa faktor, seperti keamanan dan perlindungan. Apabila pegawai merasa aman dan sehat maka ia akan menganggap dirinya memperoleh perlindungan yang baik sehingga mempermudah pencapaian tujuan organisasi karena pegawai akan dapat mengalami peningkatan dalam kinerjanya. Salah satu upaya agar pegawai merasa dilindungi adalah dengan mereapkan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) (Elphiana et al., 2017).

Motivasi merupakan proses timbulnya dorongan dalam bekerja sehingga dapat melakukan pekerjaan dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi secara efisien. Adanya motivasi akan menjadikan para pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi, akibatnya kinerja mengalami peningkatan. Dalam penelitian yang telah dilakukan oleh (Hatani et al., 2018) dan Indiarjo & Suswati (2020) tentang Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja di Mediasi Motivasi Kerja, menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh antara K3 terhadap kinerja, dan motivasi memediasi pengaruh K3 terhadap kinerja.

2.4 Hipotesis

Mengacu pada rumusan masalah penelitian yang berbentuk pertanyaan, hipotesis merupakan jawaban sementara atas rumusan masalah tersebut (Sugiyono, 2014). Mengacu pada pembahasan diatas, diketahui hipotesis dari penelitian ini adalah

2.4.1 Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja

Pada penelitian oleh Marom & Sunuharyo (2018), Riptono et al. (2018), Harini et al. (2019), Jayaputra & Sriathi (2020) dan Irawan (2020) menemukan adanya pengaruh positif signifikan antara kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesisnya adalah:

H1: Kesehatan dan Keselamatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

2.4.2 Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Pada penelitian oleh Balqis et al. (2020) yang berjudul “*Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja*” hasilnya adalah K3 dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini dibuktikan dengan tingkat pencapaian nilai yang diperoleh selama bekerja dan hasilnya mendapat kemajuan. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesisnya adalah:

H2: Kesehatan dan Keselamatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja

2.4.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Penelitian yang dilakukan oleh Marzuki et al. (2018), Riptono et al. (2018), Irawan (2020), Asriani et al. (2020), Putri & Putranto (2020), Sukardi & Raharjo (2020), Suprpti et al. (2020) menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesisnya adalah:

H3: Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

2.4.4 Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Di Mediasi Motivasi Kerja

Hatani et al. (2018) menjelaskan bahwa motivasi memediasi pengaruh antara K3 dengan kinerja. Hasil ini senada dengan temuan Indiarto & Suswati (2020) bahwa motivasi memediasi pengaruh K3 terhadap kinerja. Hal tersebut ditunjukkan dengan cakupan peningkatan dalam kinerja pada organisasi sehingga pencapaian tersebut mampu memberikan kontribusi positif. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesisnya adalah:

H4: Motivasi kerja memediasi pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja

2.5 Model Hipotesis

Berdasarkan hipotesis yang akan diuji, disimpulkan bahwa model hipotesis penelitian ini sesuai pada Gambar 2.1 dibawah ini:

H1: Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja

H2: Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Motivasi kerja

H3: Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja

H4: Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja di mediasi Motivasi Kerja

**Gambar 2.1
Model Hipotesis**



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Mengacu pada tujuan penelitian, untuk memperoleh hasil dari pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja di mediasi oleh motivasi kerja pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Batu, maka dalam prosesnya peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif ini dikembangkan melalui jenis penelitian eksplanatori (*explanatory research*). Menurut Supriyanto & Maharani (2013), penelitian eksplanatori memiliki tujuan untuk menjawab dan memberikan penjelasan terkait permasalahan dengan cara menyusun berbagai permasalahan, menentukan alternatif dalam bertindak, pengembangan hipotesis, penentuan variabel, perolehan gambaran masalah dan menetapkan prioritas atau kepentingan utama untuk kelanjutan penelitian.

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi dari penelitian ini adalah Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Batu, tepatnya berada di Jalan RA Kartini Nomor 14, Ngaglik, Kecamatan Batu, Kota Batu, Jawa Timur. Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Batu adalah salah satu dinas pelayanan masyarakat Kota Batu. Dipilihnya lokasi penelitian ini dikarenakan peneliti akan melakukan penelitian tentang K3, kinerja dan motivasi yang mana pekerjaan yang dilakukan oleh Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Batu adalah beresiko tinggi dan memiliki tempat yang disekelilingnya rawan terjadi kebakaran atau

bencana lainnya sehingga peneliti dapat membahas lebih dalam terkait pengaruh K3 terhadap kinerja dimediasi oleh motivasi kerja pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Batu.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Supriyanto & Maharani (2013), populasi adalah objek maupun subjek secara umum yang mempunyai ciri khas tertentu sesuai kebutuhan seorang peneliti dengan tujuan untuk dipelajari dan memiliki kesimpulan atas hasil penelitian. Adapun dalam penelitian ini, populasi yang diambil adalah semua pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Batu sebanyak 84 orang.

3.3.2 Sampel

Menurut Supriyanto & Maharani (2013), sampel merupakan objek maupun subjek pilihan yang bermula dari populasi. Karakteristik yang dimiliki sampel ada pada sebagian karakteristik populasi. Pada penelitian ini mengambil seluruh pegawai termasuk pimpinan pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Batu dengan jumlah 84 pegawai karena untuk mengetahui bagaimana perspektif terkait K3, kinerja dan motivasi kerja oleh seluruh pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Batu, baik pihak manajerial, pasukan pemadam kebakaran dan pegawai sekretariat atau kantor melalui kuesioner yang akan diisi oleh seluruh pegawai sebagai sampel pada penelitian ini.

3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel harus tepat agar hasil penelitian dapat dipercaya dan sampel dapat mewakili karakteristik dari populasi (Supriyanto & Maharani, 2013). Pada penelitian ini untuk pengambilan sampel menggunakan teknik *Non Probability Sampling*. Menurut Sugiyono (2014), *Non Probability Sampling* adalah suatu teknik yang tidak berpeluang sama bagi populasi untuk dipilih menjadi sampel penelitian. Teknik *Non Probability Sampling* yang dipilih pada penelitian ini adalah sampel jenuh (sensus) yaitu metode yang menjadikan seluruh populasi sebagai sampel (Supriyanto & Maharani, 2013). Dalam penelitian ini, sampel yang dipilih adalah seluruh pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Batu berjumlah 84 orang dengan berbagai jabatan.

3.4 Pengumpulan dan Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Sumber Data

a. Data Primer

Menurut Sugiyono (2017) data primer adalah suatu sumber data yang diberikan secara langsung kepada pengumpul data. Data primer ini didapat langsung melalui jawaban dari responden dengan cara kuesioner terkait masalah keselamatan dan kesehatan kerja (K3), kinerja, dan motivasi kerja.

b. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2017) data sekunder adalah sumber data tidak langsung yang diberikan kepada pengumpul data. Data sekunder ini berupa dokumen tertulis yang diperoleh dari Dinas Pemadam Kebakaran dan

Penyelamatan Kota Batu berupa data penilaian sasaran kinerja pegawai, inventaris kendaraan, alat pembantu pemadam kebakaran, APD, data kerugian jiwa, dan data kejadian kebakaran.

3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Pada proses pengumpulan data, teknik yang digunakan adalah:

- a) Penelitian Lapangan, dengan mengumpulkan data faktual agar diperoleh data primer dengan beberapa teknik, diantaranya:
 1. Observasi, yaitu mengamati secara langsung terkait individu maupun kelompok untuk dianalisis dan dilakukan pencatatan secara sistematis mengenai tingkah laku
 2. Kuesioner, yaitu bentuk item pertanyaan yang nantinya dapat dijadikan data atau informasi
 3. Dokumentasi, yaitu data berupa surat, laporan, catatan harian, foto, ataupun berbentuk flashdisk. Pengumpulan data dokumentasi tidak terbatas ruang dan waktu, sesuai situasi dan kondisi yang ada
- b) Penelitian Kepustakaan, yaitu mempelajari kembali terkait catatan materi selama di kelas perkuliahan dan membaca literatur yang pokok pembahasannya sama dengan penelitian ini.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah segala hal dalam berbagai bentuk yang telah ditetapkan untuk dipelajari oleh peneliti dan akan mendapatkan informasi terkait hal tersebut, sehingga dapat ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Pada

penelitian ini terdapat 3 variabel, yaitu variabel independen sebagai variabel X adalah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), variabel dependen adalah Kinerja sebagai variabel Y dan variabel mediasi sebagai variabel Z adalah motivasi. Operasional variabelnya adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1
Variabel, Item Kuesioner, dan Sumber

No	Variabel	Item Kuesioner	Sumber
1.	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya menjadikan masalah keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sebagai prioritas utama saat bekerja 2. Saya mendapat pengawasan atas keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di tempat kerja 3. Saya akan dikenakan sanksi apabila melanggar prosedur keselamatan dan kesehatan kerja (K3) 4. Saya memerlukan peraturan dan prosedur keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sebagai acuan dalam bekerja 5. Saya mengerti peraturan dan prosedur keselamatan dan kesehatan kerja (K3) 6. Saya menerapkan dengan konsisten terkait prosedur keselamatan dan kesehatan kerja (K3) 7. Saya akan mendapatkan perlindungan dan pengobatan dari tempat kerja apabila terjadi kecelakaan 8. Saya mampu memenuhi seluruh peraturan dan prosedur keselamatan dan kesehatan kerja (K3) 9. Saya mendapat pelatihan terkait keselamatan dan kesehatan kerja (K3) 10. Saya mendapat informasi 	Christina et al., (2012)

		<p>mengenai kecelakaan kerja yang terjadi</p> <ol style="list-style-type: none"> 11. Saya memiliki komunikasi yang baik dengan sesama pegawai 12. Saya mendapatkan perlengkapan dan peralatan yang layak dan memadai terkait keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di tempat kerja 13. Saya mengerti tanggung jawab terhadap keselamatan dan kesehatan kerja (K3) 14. Saya mengerti sepenuhnya resiko dari pekerjaan saya 15. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang saya dapat di tempat kerja bisa mengantarkan pada hasil kerja yang lebih baik 16. Saya puas dengan keamanan lingkungan kerja (alat pengaman, kebersihan dan pencahayaan) 17. Saya dilibatkan dalam perencanaan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) 18. Saya melaporkan apabila terjadi kecelakaan atau situasi yang berbahaya 19. Saya mengingatkan pegawai lainnya terkait bahaya serta keselamatan dan kesehatan kerja (K3) 20. Saya selalu menjaga kebersihan dan kesehatan melalui fasilitas yang diberikan saat bekerja 	
2.	Kinerja (Y)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Semakin lama hasil yang saya raih semakin baik 2. Saya mempunyai pengetahuan yang cukup terkait bidang pekerjaan saya 3. Saya mengutamakan hasil kerja yang bermutu tanpa melanggar peraturan yang ada 4. Saya melakukan pekerjaan dengan baik dan jarang 	Mangkunegara & Anwar Prabu (2011)

		<p>membuat kesalahan</p> <ol style="list-style-type: none"> 5. Saya bekerja sesuai dengan peraturan, prosedur dan standar kerja yang ditetapkan di tempat kerja 6. Saya mengerjakan pekerjaan sesuai target dan tepat sasaran 7. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, cermat dan teliti 8. Saya selalu menetapkan target dalam setiap pekerjaan 9. Saya mampu mencapai target yang telah ditentukan 10. Saya dapat melebihi target pekerjaan yang telah ditetapkan 11. Saya tidak mengeluh atas tugas yang saya terima 12. Saya cepat tanggap terhadap tugas yang baru diberikan 13. Saya bersedia menerima tugas yang didelegasikan 14. Saya menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu 15. Saya melakukan perbaikan atas pekerjaan yang salah 16. Saya berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal 17. Saya bersedia memelihara alat, sarana dan prasarana yang di pertanggung jawabkan 18. Saya bersedia lembur apabila pekerjaan belum terselesaikan 19. Saya siap menerima resiko atas keputusan yang telah diambil 20. Saya mampu bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang telah saya kerjakan 	
3.	Motivasi Kerja (Z)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya merasa situasi dan kondisi di lingkungan kerja baik dan menyenangkan 2. Saya optimis terhadap hasil pekerjaan yang telah saya 	Siagian (2014)

		<p>kerjakan</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Saya lebih mengutamakan kepentingan pekerjaan dari pada kepentingan pribadi 4. Saya selalu ingin bekerja lebih baik lagi dari hari sebelumnya 5. Saya tidak pernah mengeluh saat melakukan pekerjaan 6. Saya bersedia mengemban keahlian demi kemajuan organisasi 7. Saya tidak merasa rendah diri apabila mengalami kegagalan dalam menjalankan pekerjaan 8. Saya memiliki manajemen waktu yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan 9. Saya memanfaatkan peluang dan kesempatan untuk mengembangkan ketrampilan diri di tempat kerja 10. Saya mampu memberikan masukan dan pendapat saat rapat demi kemajuan organisasi 11. Saya selalu mematuhi peraturan yang ada di tempat kerja 12. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu 13. Saya mendapat tugas dan tanggung jawab sesuai dengan pendidikan dan kemampuan yang saya miliki 14. Saya berusaha keras untuk memperbaiki kinerja 15. Saya dapat menyesuaikan diri dengan baik di lingkungan kerja 16. Saya selalu serius dalam bekerja 17. Saya berani menerima resiko atas apa yang telah saya kerjakan 18. Saya berusaha memperbaiki kesalahan tanpa harus diperintah atasan 19. Saya mampu memberikan solusi untuk menyelesaikan setiap permasalahan yang timbul di 	
--	--	---	--

		organisasi 20. Saya memiliki tujuan yang sama dengan rekan kerja dalam memajukan organisasi	
--	--	--	--

3.6 Skala Pengukuran

Skala pengukuran pada penelitian ini menggunakan Skala Likert. Skala Likert ini seringkali digunakan untuk pengumpulan data dengan jenis kuesioner. Pengukuran respon atas kuesioner dilakukan dengan 5 poin dengan menggunakan interval yang sama, maka termasuk ke dalam tipe interval (Kurniawan, 2014). Menurut Soewadji (2012) Skala Likert memiliki beberapa keuntungan, yaitu:

- a. Memudahkan membuat skor dan menyusun berbagai pertanyaan
- b. Memiliki ketelitian dan ketepatan ketika mengurutkan sesuatu berdasarkan kriteria tertentu
- c. Peneliti bebas menentukan umlah pertanyaan dan alternatif jawabannya bersifat fleksibel
- d. Banyak penelitian yang sesuai ketika menggunakan skala ini
- e. Seringkali digunakan dalam pengukuran ordinal

Lima alternatif jawaban yang ditawarkan kepada responden adalah:

- a. 5 = SS (Sangat Setuju)
- b. 4 = S (Setuju)
- c. 3 = N (Netral)
- d. 2 = TS (Tidak Setuju)
- e. 1 = STS (Sangat Tidak Setuju)

3.7 Metode Analisis Data

3.7.1 Uji Analisis Statistik Deskriptif

Analisis Deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan karakteristik responden dan variabel penelitian. Pada tahap ini dilakukan pengelompokan atas total skor responden. Melalui skor responden kemudian dilakukan penyusunan kriteria penilaian dari setiap item pertanyaan kuesioner. Tahap analisis ini dilakukan sampai perhitungan skor dan indeks. Skor yang dimaksud berasal dari perkalian antara setiap bobot nilai yaitu 1 sampai 5. Sedangkan indeks pada analisis ini dilakukan dengan menghitung mean (rata-rata) dengan cara membagi total skor dengan jumlah responden kuesioner. Hasil dari angka indeks akan diketahui keseluruhan jawaban responden dari suatu variabel penelitian.

Nilai terendah = 1

Nilai tertinggi = 5

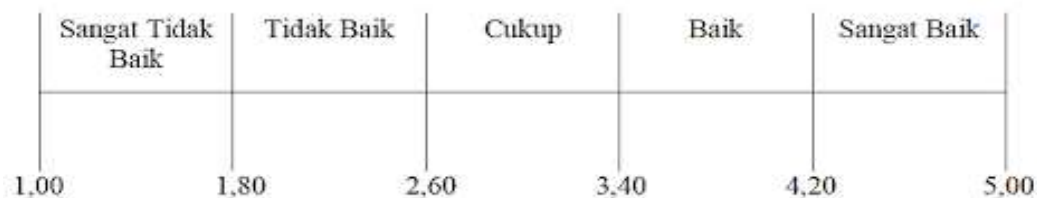
Rentang Skor = (nilai tertinggi – nilai terendah) : jumlah nilai

$$= (5-1) : 5 = 0,8$$

Setelah diketahui nilai rata-rata, kemudian hasilnya dimasukkan pada garis kontinum. Kecenderungan jawaban responden dilihat dari nilai rata-rata skor yang memiliki kategori rentang skor. Maka, skala dikategorikan: (Sugiyono, 2017)

- a. Kesesuaian 1,00 – 1,80 = Sangat Tidak Baik
- b. Kesesuaian 1,81 – 2,60 = Tidak Baik
- c. Kesesuaian 2,61 – 3,40 = Ragu-ragu
- d. Kesesuaian 3,41 – 4,20 = Baik
- e. Kesesuaian 4,21 – 5,00 = Sangat Baik

Gambar 3.1
Garis Kontinum



Sumber: Sugiyono (2017)

Analisis yang dilakukan dalam penelitian ini akan diolah dengan bantuan *software IBM SPSS Statistics 25*

3.7.2 Uji Instrumen

3.7.2.1 Uji Validitas

Menurut Supriyanto & Maharani (2013), instrumen dikatakan valid apabila dapat mengukur tentang hal yang akan diukur. Untuk menguji kevalidan suatu instrumen, kuesioner haruslah memenuhi persyaratan validitas. Analisis dilakukan dengan cara menghitung koefisien korelasi antara masing-masing nilai di nomor pertanyaan dengan nilai total atau rata-rata dari nomor pertanyaan. Kemudian koefisien korelasi dilakukan uji signifikansi melalui uji t atau dibandingkan dengan r-tabel. Kevalidan indikator instrumen diketahui melalui perbandingan indeks korelasi dengan level signifikan 5% atau 0,05 dan koefisien korelasi (r) sebesar 0,30. Jika nilai signifikansinya $< 0,05$ dan koefisien korelasinya $> 0,30$ maka instrumen dikatakan valid. Pengujian pada penelitian ini dilakukan melalui bantuan *software IBM SPSS versi 25 for windows*.

3.7.2.2 Uji Reliabilitas

Menurut Supriyanto & Maharani (2013), uji reliabilitas dilakukan dengan tujuan menguji besarnya kemampuan yang dapat diandalkan dan dapat dipercaya pada suatu alat ukur. Reliabilitas akan menguji kepercayaan dan kecermatan pengukuran melalui konsistensi atas hasil pengukuran. Pengukuran dikatakan tidak reliabel adalah ketika skor yang didapatkan tidak konsisten sehingga tidak dapat dipercaya. Ketika instrumen cukup baik maka mampu menunjukkan data yang dapat dipercaya, hal itu yang dinamakan instrument harus reliabel. Instrumen dikatakan reliabel jika koefisien Cronbach's Alpha $\geq 0,6$. Pengujian reliabilitas ini menggunakan bantuan *software IBM SPSS versi 25 for windows*.

3.7.3 Uji Asumsi Klasik

Metode analisis berikutnya yang digunakan pada penelitian ini adalah uji asumsi klasik yang didalamnya terdapat lima tahapan, diantaranya:

3.1.1.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui data yang akan diteliti berdistribusi normal atau tidak berdistribusi normal. Hasil dari pengujian ini dapat dikatakan baik apabila nilai residual berdistribusi normal ataupun mendekati normal. Dalam mendeteksi normalitas residual, terdapat dua cara yaitu: (Ghozali, 2018)

a. Analisis Grafik

Analisis Grafik adalah salah satu cara yang dinilai mudah dalam mendeteksi nilai residual melalui grafik histrogram dengan melakukan perbandingan antara

data observasi dan distribusi mendekati normal. Cara ini harus dilakukan secara hati-hati agar tidak tersesat saat melakukan pengujian. Disisi lain, terdapat metode yang lebih akurat dengan cara perbandingan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal melalui *normal probability plot*. Dalam perbandingan menggunakan *normal probability plot* ini berdasar pada: (Ghozali, 2018)

1. Model regresi dikatakan memenuhi normalitas apabila persebaran data terjadi tidak jauh dari garis diagonal dan arahnya sesuai garis diagonal atau menunjukkan pola distribusi normal pada grafik histogram.
2. Model regresi tidak dikatakan memenuhi normalitas apabila persebaran data jauh dari garis diagonal dan/atau arahnya tidak sesuai garis diagonal atau tidak menunjukkan pola distribusi normal pada grafik histogram.

b. Analisis Statistik

Uji normalitas dengan menggunakan analisis grafik akan lebih baik jika dibarengi dengan analisis statistik, hal ini dikarenakan mengantisipasi terjadinya kurang kehati-hatian saat melakukan analisis grafik. Secara visual, analisis grafik terlihat berdistribusi normal, namun pada saat dilakukan analisis statistik, hasilnya dapat mengalami perbedaan.

Uji statistik nonparametik *Kolmogorov-Sminov* (K-S) adalah digunakan untuk mendeteksi normalitas residual dengan signifikansi 0.05. Hipotesis yang dibuat pada Uji statistik *Kolmogorov-Sminov* (K-S) yaitu: (Ghozali, 2018)

H₀: Jika *sig. hitung* $\geq 0,05$ maka data residual berdistribusi normal

H_A: Jika *sig. hitung* $\leq 0,05$ maka data residual tidak berdistribusi normal

3.1.1.2 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas memiliki tujuan untuk menguji korelasi antar variabel independen (variabel bebas) pada model regresi. Model regresi dikatakan baik apabila tidak ada korelasi antar variabel independen. Apabila diantara variabel independen terdapat korelasi, maka variabel tersebut dikatakan tidak ortogonal. Variabel ortogonal yang dimaksud adalah nilai variabel independen = 0. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat jumlah *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *tolerance*. Keduanya menunjukkan setiap variabel independen yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. *Tolerance* akan mengukur variabilitas variabel independen yang sebelumnya tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai *tolerance* rendah sama dengan VIF tinggi. Hal tersebut dikarenakan $VIF = 1/Tolerance$. Umumnya, nilai cutoff untuk menunjukkan bahwa tidak adanya multikolinieritas adalah dengan nilai *tolerance* $\geq 0,10$ atau sama dengan $VIF \leq 10,0$.

Dalam mendeteksi multikolinieritas pada model regresi, dapat dilakukan dengan memperhatikan nilai VIF atau *tolerance* berikut:(Ghozali, 2018)

- a) $VIF \geq 10,0$ maka terdapat multikolinieritas
- b) $VIF \leq 10,0$ maka tidak terdapat multikolinieritas
- c) $Tolerance \geq 0,10$ maka tidak terdapat multikolinieritas
- d) $Tolerance \leq 0,10$ maka terdapat multikolinieritas

Apabila diantara variabel independen tidak terjadi multikolinieritas, maka dapat dilanjutkan pada uji analisis jalur (*path analysis*)

3.1.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Pada uji heteroskedastisitas dilakukan pengujian ketidaksamaan *variance* dari residual antara pengamatan satu dengan lainnya pada model regresi. Model regresi dikatakan heteroskedastisitas apabila *variance* tetap. Sebaliknya, model regresi dikatakan homoskedastisitas apabila *variance* berbeda. Model regresi yang dinilai baik adalah homoskedastisitas, tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2018) Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas, dilakukan dengan melihat pola tertentu di grafik, dengan diprediksi sumbu X dan Y, dimana sumbu X adalah residual. Apabila hasil dari probabilitasnya memiliki signifikansi nilai $\alpha > 0,05$, maka model regresi tidak terdapat heteroskedastisitas (Wibowo, 2014).

3.1.1.4 Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui spesifikasi model yang akan di analisis mengikuti garis lurus (linier) atau tidak. Uji linieritas dilakukan dengan menggunakan *scatterplot* antara standar residual dengan prediksinya. Pengujian ini dapat terpenuhi apabila plot diantara residual dan prediksi tidak membentuk pola (acak). Ada dua cara dalam melakukan uji linieritas ini:

a. *curve estimation*

Apabila $\text{sig } f < 0,05$ maka variabel X dan Y terdapat hubungan linier

Apabila $\text{sig } f > 0,05$ maka X dan Y tidak terdapat hubungan linier

b. *deviation from linierity*

Apabila signifikansi $\text{df} > 0,05$ maka hubungan antar variabel linier

Apabila signifikansi $< 0,05$

3.1.2 Uji Analisis Jalur (Path Analysis)

Menurut Ghozali (2018), analisis jalur (*path analysis*) adalah perluasan atau kelanjutan dari permasalahan sebelumnya untuk menguji pengaruh antara variabel yang sebelumnya sudah ditetapkan dengan berdasar pada teori. Analisis jalur (*path analysis*) pada penelitian ini dilakukan dan diolah dengan bantuan program komputer yaitu IBM SPSS (*Statistical Program for Social Sciences Window*) 25 Dalam melakukan analisis jalur, terdapat beberapa langkah, diantaranya: (Ghozali, 2018)

- a. regresi persamaan pertama, variabel independen dan variabel mediasi
- b. regresi persamaan kedua, variabel independen dan variabel mediasi terhadap variabel dependen
- c. uji mediasi, melakukan pengujian *Sobel Test*. Apabila nilai t-hitung $>$ nilai t-tabel maka mediasi diterima

BAB IV

PAPARAN DATA DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum

Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Batu (DAMKARMAT Kota Batu) adalah salah satu Organisasi Perangkat Daerah Pemerintah Kota Batu dengan Kepala Dinas sebagai Pemimpin yang bertanggung jawab kepada Walikota Batu melalui Sekretaris Daerah Kota Batu. Tugas yang dimiliki yaitu berkaitan dengan urusan pemerintah yang menjadi wewenang daerah pada Bidang Ketentraman dan Ketertiban Umum, serta Perlindungan Masyarakat sub urusan kebakaran.

Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Batu juga mempunyai tugas dan fungsi dalam melaksanakan pekerjaan, yang mana tugasnya adalah membantu Walikota dalam melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah pada bidang ketentraman dan ketertiban umum, serta perlindungan masyarakat sub urusan kebakaran. Disisi lain, fungsi yang dimiliki Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Batu adalah:

- 1) Perumusan Kebijakan teknis dibidang ketentraman dan ketertiban umum, serta perlindungan masyarakat sub urusan kebakaran
- 2) Perumusan rencana strategis sesuai dengan visi dan misi Walikota
- 3) Penetapan rencana kerja dan anggaran di bidang ketentraman dan ketertiban umum, serta perlindungan masyarakat sub urusan kebakaran

- 4) Pelaksanaan kebijakan di bidang ketentraman dan ketertiban umum, serta perlindungan masyarakat sub urusan kebakaran
- 5) Penyelenggaraan pembinaan sumber daya manusia aparatur Dinas
- 6) Penyelenggaraan administrasi Dinas
- 7) Penyelenggaraan monitoring dan evaluasi program dan kegiatan bidang ketentraman dan ketertiban umum, serta perlindungan masyarakat sub urusan kebakaran
- 8) Penyelenggaraan laporan pelaksanaan program dan kegiatan Dinas Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan tugasnya

4.1.2 Visi dan Misi

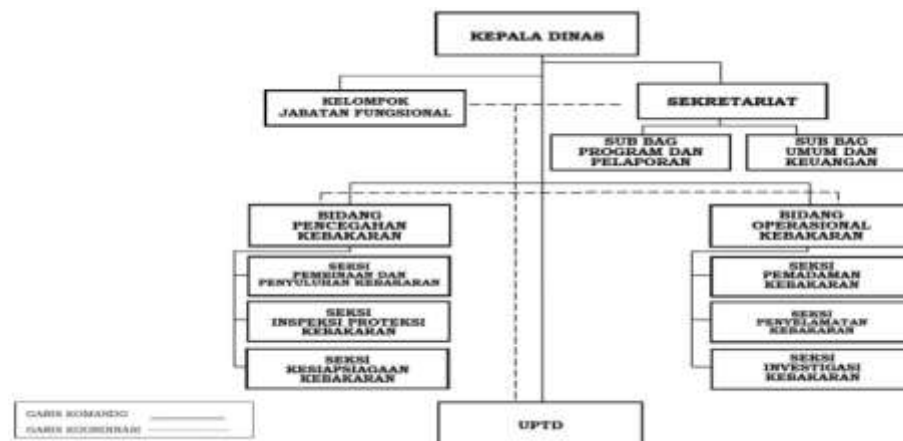
Dinas Pemadam Kebakaran Kota Batu mengacu pada visi Kota Batu, yakni “Desa Berdaya Kota Berjaya Terwujudnya Kota Batu sebagai Sentra Agro Wisata Internasional berkarakter, berdaya saing dan sejahtera”. Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Batu dalam menuju visi tersebut, menjalankan beberapa misi, diantaranya:

- 1) Meningkatkan pembangunan infrastruktur dan kawasan perdesaan yang berkualitas dan berwawasan lingkungan
2. Mengurangi atau menghindari resiko kebakaran
3. Normalisasi, rehabilitasi dan investigasi pasca kebakaran
4. Penyelamatan dari bahaya lainnya

4.1.3 Struktur Organisasi

Struktur Organisasi Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Batu telah ditetapkan pada Peraturan Walikota Batu Nomor 87 Tahun 2016. Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Batu dipimpin oleh Kepala Dinas. Kepala Dinas membawahi langsung Kelompok Jabatan Fungsional, Sekretariat, Bidang Pencegahan Kebakaran, Bidang Operasional Kebakaran dan UPTD. Struktur Organisasi Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Batu dapat dilihat pada Gambar 4.1 berikut ini:

Gambar 4.1
Struktur Organisasi
Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Batu



Sumber: Peraturan Walikota Batu Nomor 87 Tahun 2016

Adapun tugas dan wewenang masing-masing bagian dari struktur organisasi tersebut yaitu:

1) Kepala Dinas

Membantu Walikota dalam melaksanakan urusan pemerintahan di bidang Ketenteraman dan Ketertiban Umum serta Perlindungan Masyarakat sub Kebakaran yang menjadi kewenangan Kota Batu dan tugas pembantuan yang

diberikan kepada Kota Batu

2) Sekretariat

Merencanakan, melaksanakan, koordinasi, sinkronisasi, mengendalikan kegiatan administrasi umum, kepegawaian, perlengkapan, penyusunan program dan keuangan.

a) Sub Bagian Program dan Pelaporan

Menyiapkan dan melaksanakan administrasi umum dan kepegawaian

b) Sub Bagian Umum dan Keuangan

Menyiapkan, mengonsep, melaksanakan perencanaan dan administrasi keuangan, membuat data laporan keuangan dengan menyiapkan administrasi keuangan

3) Kelompok Jabatan Fungsional

Melaksanakan tugas khusus sesuai dengan bidang keahliannya berdasarkan peraturan perundang-undangan

4) Bidang Pencegahan Kebakaran

Menyiapkan bahan perumusan, membuat konsep pelaksanaan penyusunan norma, standar, prosedur dan kriteria, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan dalam hal melaksanakan operasional pencegahan kebakaran, serta mengoreksi dan mengevaluasi penyelenggaraan Rencana Strategis Dinas Pemadam Kebakaran.

a) Seksi Pembinaan dan Penyuluhan Kebakaran

Melaksanakan kegiatan pendidikan, pelatihan, kursus, pembinaan, penyuluhan, sosialisasi bahaya kebakaran

b) Seksi Inspeksi Proteksi Kebakaran

Melaksanakan pengawasan sistem proteksi kebakaran pada tahap pembangunan gedung dan sarana penyelamatan jiwa pada tahap pembangunan, pemeriksaan sistem proteksi kebakaran dan sarana jalan keluar dalam rangka penertiban rekomendasai izin penggunaan bangunan

c) Seksi Kesiapsiagaan Kebakaran

Menyiapkan bahan dan membuat konsep kebijakan penyusunan norma, standart, prosedur dan kriteria dan pemberian bimbingan teknis dan supervise, serta pemantauan, evaluasi dan pelaporan dalam penyelenggaraan operasional urusan pencegahan dan kesiapsiagaan dan mengoreksi dalam menangani bencana di lingkup pemerintahan Daerah untuk mendukung kebijakan nasional dan pemerintah Daerah kabupaten berpedoman kepada kebijakan Umumdan Rencana Strategis Dinas Pemadam Kebakaran

5. Bidang Operasional Kebakaran

Merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis di bidang Operasional Kebakaran.

a) Seksi Pemadam Kebakaran

Merencanakan, menyusun dan mengevaluasi penyelenggaraan bimbingan teknis dan supervisi, serta pemantauan bagi pelaksanaan tugas bawahan, sertamengendalikan dan mengevaluasi kegiatan menyelenggarakan pencegahan dan pengendalian bahaya kebakaran.

b) Seksi Penyelamatan Kebakaran

Merencanakan dan melaksanakan penyelamatan dalam kegiatan pemadam kebakaran

c) Seksi investigasi Kebakaran

Melaksanakan upaya penelitian, pengendalian, pemantauan dan evaluasi kegiatan pemadam kebakaran

6. UPTD (Unit Pelaksana Teknis Daerah)

Melaksanakan tugas teknis operasional pencegahan dan penanganan bencana kebakaran berdasarkan kebijakan teknis Daerah.

4.2 Pembahasan Subjek Penelitian

4.2.1 Uji Analisis Statistik Deskriptif

4.2.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik individu merupakan data penting untuk dicermati terlebih dahulu. Responden dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyekamatan Kota Batu. Data ini didapat dari penarikan kuesioner yang telah dibagikan dan diisi oleh responden. Dari kuesioner yang telah dibagikan diketahui beberapa karakteristik responden meliputi usia, gender, tingkat pendidikan dan masa bekerja. Dari responden sebanyak 84, hasil analisis karakteristik responden secara lengkap dapat dideskripsikan sebagai berikut:

4.2.1.1.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan usia disajikan pada Tabel 4.1 dibawah ini:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Pegawai
Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Batu

Usia	Frekuensi	Presentase (%)
21-25 tahun	13	15.5
26-30 tahun	21	25
31-35 tahun	12	14.3
36-40 tahun	12	14.3
41-45 tahun	11	13.1
45-50 tahun	8	9.5
51-55 tahun	7	8.3
Total	84	100

Sumber: Data Diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.1 diatas terlihat bahwa pegawai yang berusia 21-25 tahun sebanyak 13 responden (15.5 %), kemudian pegawai berusia 26-30 tahun sebanyak 21 responden (25 %), pegawai berusia 31-35 tahun sebanyak 12 responden (14.3 %), pegawai berusia 36-40 tahun sebanyak 12 responden (14.3), berusia 41-45 tahun sebanyak 11 responden (13.1 %), berusia 46-50 sebanyak 8 responden (9.5 %) dan berusia 51-55 tahun sebanyak 7 responden (8.3 %). Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden penelitian ini berusia 26-30 tahun yaitu sebanyak 21 responden dengan presentase 25% dan dapat dinyatakan bahwa pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Batu berada pada usia produktif dan kinerjanya masih dapat ditingkatkan.

4.2.1.1.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Gender

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan gender disajikan pada Tabel 4.2 dibawah ini:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Gender Pegawai
Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Batu

Gender	Frekuensi	Presentase (%)
Laki-laki	73	86.9
Perempuan	11	13.1
Total	84	100

Sumber: Data diolah, 2021

Pada Tabel 4.2, karakteristik responden berdasarkan gender atau jenis kelamin menunjukkan bahwa responden dengan gender laki-laki berjumlah 73 responden dengan presentase 86.9% dan responden dengan gender perempuan sebanyak 11 atau 13.1%. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Batu lebih mempekerjakan laki-laki daripada perempuan.

4.2.1.1.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan disajikan pada Tabel 4.3 dibawah ini:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Pegawai
Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Batu

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Presentasi (%)
SMP/Sederajat	5	6
SMA/Sederajat	44	52.4
S1	31	36.9
S2	4	4.8
Total	84	100

Sumber: Data diolah, 2021

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan pada Tabel 4.3 diketahui bahwa terdapat 5 responden dengan lulusan SMP/Sederajat dengan presentase 6%, SMA/Sederajat dengan jumlah 44 responden dengan presentase sebanyak 52.4%, S1 sebanyak 31 responden atau 36.9%, dan pendidikan tingkat

S2 berjumlah 4 responden atau 4.8%. Dari data tersebut diketahui bahwa sebagian besar responden berpendidikan pada tingkat SMA yaitu sebanyak 44 responden (52.4%).

4.2.1.1.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Bekerja

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan usia disajikan pada Tabel 4.4 dibawah ini:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja Pegawai
Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Batu

Masa Bekerja	Frekuensi	Presentase (%)
0-5 tahun	30	35.7
6-10 tahun	7	8.3
11-15 tahun	16	19.1
16-20 tahun	31	36.9
Total	84	100

Sumber: Data Diolah 2021

Berdasarkan Tabel 4.4 diatas dengan melihat masa bekerja dari pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Batu menunjukkan bahwa sebanyak 30 responden (35.7 %) bekerja selama 0-5 tahun, 7 responden (8.3 %) bekerja selama 6-10 tahun, 16 responden (19.1 %) bekerja selama 11-15 tahun, dan 31 responden (36.9 %) bekerja selama 16-20 tahun. Berdasarkan presentase masa kerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Batu terbanyak rentang 16-20 tahun, yang mana pada kategori masa kerja tersebut tergolong sangat baik dengan keseimbangan pengalaman dilihat dari tingkat masa kerja.

4.2.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Setelah melakukan penelitian dan mendapatkan jawaban dari responden melalui kuesioner yang dibagikan maka jawaban dari responden dilakukan analisis deskripsi variabel. Deskripsi variabel penelitian merupakan bagian dari analisis statistika deskriptif untuk mengetahui distribusi frekuensi jawaban responden terhadap kuesioner yang dibagikan dan menggambarkan secara mendalam variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X), Kinerja (Y), dan Motivasi Kerja (Z). Skala pengukuran yang digunakan ialah skala likert. Dalam prosedur Likert, sejumlah pertanyaan disusun dengan jawaban responden berada dalam satu kontinum yang diberi bobot sesuai dengan item, dan dalam penelitian ini bobotnya adalah 1 sampai 5 (Sugiyono, 2017). Perlu diketahui bahwa distribusi frekuensi tersebut diperoleh dari hasil tabulasi skor jawaban responden. Berikut dasar interpretasi skor ditunjukkan pada Tabel 4.5.

Tabel 4.5
Kriteria Interpretasi Skor

No	Nilai rata skor	Kriteria
1	1.00 – 1.80	Sangat rendah / sangat tidak setuju
2	1.81 – 2.60	Rendah / tidak setuju
3	2.61 – 3.40	Cukup tinggi / netral
4	3.41 – 4.20	Tinggi / setuju
5	4.21 – 5.00	Sangat tinggi / sangat setuju

4.2.1.2.1 Variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X)

Distribusi jawaban responden terkait variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja dapat dilihat pada Tabel 4.6 berikut:

Tabel 4.6
Deskripsi Variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X)

Item	STS		TS		N		S		SS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	0	0.0	0	0.0	0	0.0	23	27.4	61	72.6	4.73
X1.2	0	0.0	0	0.0	1	1.2	39	46.4	44	52.4	4.51
X1.3	0	0.0	0	0.0	1	1.2	25	29.8	58	69	4.68
X1.4	0	0.0	0	0.0	5	6	26	31	53	63.1	4.57
X1.5	0	0.0	0	0.0	2	2.4	43	51.2	39	46.4	4.44
X1.6	0	0.0	0	0.0	1	1.2	45	53.6	38	45.2	4.44
X1.7	0	0.0	0	0.0	4	4.8	40	47.6	40	47.6	4.43
X1.8	0	0.0	0	0.0	7	8.3	34	40.5	43	51.2	4.43
X1.9	0	0.0	0	0.0	1	1.2	29	34.5	54	64.3	4.63
X1.10	0	0.0	0	0.0	4	4.8	39	46.4	41	48.8	4.44
X1.11	0	0.0	0	0.0	1	1.2	41	48.8	42	50	4.49
X1.12	0	0.0	0	0.0	4	4.8	20	23.8	60	71.4	4.67
X1.13	0	0.0	0	0.0	4	4.8	33	39.3	47	56	4.51
X1.14	0	0.0	0	0.0	1	1.2	38	45.2	45	53.6	4.52
X1.15	0	0.0	0	0.0	1	1.2	37	44	46	54.8	4.54
X1.16	0	0.0	0	0.0	3	3.6	42	50	39	46.4	4.43
X1.17	0	0.0	0	0.0	6	7.1	36	42.9	42	50	4.43
X1.18	0	0.0	0	0.0	3	3.6	37	44	44	52.4	4.49
X1.19	0	0.0	0	0.0	2	2.4	22	26.2	60	71.4	4.69
X1.20	0	0.0	0	0.0	13	15.5	38	45.2	33	39.3	4.24
Mean											4.52

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.6, nilai rata-rata frekuensi (*mean*) terendah adalah item X1.20 yaitu pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Batu kurang dilibatkan dalam penyampaian informasi terkait K3, dengan *mean* sebesar 4.24. Sedangkan rata-rata tertinggi adalah item tentang X1.1 yaitu seorang pegawai menjadikan masalah Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) sebagai prioritas dalam bekerja, dengan *mean* sebesar 4.73.

Dari 84 responden yang diteliti, terlihat bahwa variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X) dipresepsikan baik oleh responden. Hal ini terlihat dari rata-rata sebesar 4.52 yang terletak antara skor 4 (Setuju/S) dan skor 5 (Sangat Setuju/SS). Demikian pula mayoritas responden menjawab Setuju pada seluruh item pertanyaan pada variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X). Hal ini menggambarkan kondisi pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Batu memiliki Kesehatan dan Keselamatan Kerja yang baik.

4.2.1.2.2 Variabel Kinerja (Y)

Distribusi jawaban responden terkait variabel kinerja (Y) dapat dilihat pada Tabel 4.7 berikut:

Tabel 4.7
Deskripsi Variabel Kinerja (Y)

Item	STS		TS		N		S		SS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y1.1	0	0.0	0	0.0	1	1.2	42	50	41	48.8	4.48
Y1.2	0	0.0	0	0.0	5	6	59	70.2	20	23.8	4.18
Y1.3	0	0.0	1	1.2	1	1.2	34	40.5	48	57.1	4.54
Y1.4	0	0.0	0	0.0	21	25	45	53.6	18	21.4	3.96
Y1.5	0	0.0	0	0.0	2	2.4	42	50	40	47.6	4.45
Y1.6	0	0.0	0	0.0	2	2.4	54	64.3	28	33.3	4.31
Y1.7	0	0.0	2	2.4	15	17.9	48	57.1	19	22.6	4.00
Y1.8	0	0.0	0	0.0	8	9.5	41	48.8	35	41.7	4.32
Y1.9	0	0.0	0	0.0	17	20.2	40	47.6	27	32.1	4.12
Y1.10	0	0.0	1	1.2	19	22.6	42	50	22	26.2	4.01
Y1.11	0	0.0	0	0.0	13	15.5	37	44	34	40.5	4.25
Y1.12	0	0.0	1	1.2	11	13.1	59	70.2	13	15.5	4.00
Y1.13	0	0.0	0	0.0	4	4.8	51	60.7	29	34.5	4.30
Y1.14	0	0.0	0	0.0	10	11.9	50	59.5	24	28.6	4.17
Y1.15	0	0.0	0	0.0	2	2.4	44	52.4	38	45.2	4.43
Y1.16	0	0.0	0	0.0	7	8.3	35	41.7	42	50	4.42
Y1.17	0	0.0	0	0.0	5	6	38	45.2	41	48.8	4.43
Y1.18	0	0.0	0	0.0	4	4.8	34	40.5	46	54.8	4.50

Y1.19	0	0.0	0	0.0	2	2.4	52	61.9	30	35.7	4.33
Y1.20	0	0.0	0	0.0	2	2.4	51	60.7	31	36.9	4.35
Mean											4.28

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.7 nilai rata-rata frekuensi (*mean*) terendah adalah item Y1.4 yaitu pegawai melakukan pekerjaan dengan akurat dan jarang melakukan kesalahan, dengan *mean* sebesar 3.96. Sedangkan rata-rata tertinggi adalah item tentang Y1.3 yaitu pegawai melakukan pekerjaan dengan mengutamakan hasil pekerjaan yang bermutu dan sesuai dengan peraturan, dengan *mean* sebesar 4.54. Hal ini menunjukkan bahwa para pegawai sadar akan standar kinerja yang ditetapkan.

Dari 84 responden yang diteliti, terlihat bahwa variabel Kinerja (Y) dipresepsikan baik oleh responden. Hal ini terlihat dari rata-rata sebesar 4.28 yang terletak antara skor 4 (Setuju/S) dan skor 5 (Sangat Setuju/SS). Demikian pula mayoritas responden menjawab Setuju pada seluruh item pertanyaan pada Kinerja (Y). Hal ini menggambarkan kondisi pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Batu memiliki Kinerja yang baik.

4.2.1.2.3 Variabel Motivasi Kerja (Z)

Distribusi jawaban responden terkait variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja dapat dilihat pada Tabel 4.8 berikut:

Tabel 4.8
Deskripsi Variabel Motivasi Kerja (Z)

Item	STS		TS		N		S		SS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Z1.1	0	0.0	0	0.0	0	0.0	57	67.9	27	32.1	4.32
Z1.2	0	0.0	0	0.0	1	1.2	58	69	25	29.8	4.29
Z1.3	0	0.0	0	0.0	18	21.4	37	44	29	34.5	4.13
Z1.4	0	0.0	0	0.0	3	3.6	41	48.8	40	47.6	4.44
Z1.5	0	0.0	0	0.0	1	1.2	44	52.4	39	46.4	4.44
Z1.6	0	0.0	0	0.0	2	2.4	49	58.3	33	39.3	4.37
Z1.7	0	0.0	0	0.0	6	7.1	56	66.7	22	26.2	4.19
Z1.8	0	0.0	1	1.2	12	14.3	51	60.7	20	23.8	4.07
Z1.9	0	0.0	0	0.0	4	4.8	57	67.9	23	27.4	4.23
Z1.10	0	0.0	0	0.0	4	4.8	69	82.1	11	13.1	4.08
Z1.11	0	0.0	0	0.0	3	3.6	45	53.6	36	42.9	4.39
Z1.12	0	0.0	0	0.0	11	13.1	41	48.8	32	38.1	4.25
Z1.13	0	0.0	1	1.2	4	4.8	58	69	21	25	4.18
Z1.14	0	0.0	0	0.0	2	2.4	53	63.1	29	34.5	4.32
Z1.15	0	0.0	0	0.0	1	1.2	56	66.7	27	32.1	4.31
Z1.16	0	0.0	0	0.0	17	20.2	31	36.9	36	42.9	4.23
Z1.17	0	0.0	0	0.0	1	1.2	51	60.7	32	38.1	4.37
Z1.18	0	0.0	0	0.0	1	1.2	40	47.6	43	51.2	4.50
Z1.19	0	0.0	0	0.0	11	13.1	56	66.7	17	20.2	4.07
Z1.20	0	0.0	0	0.0	2	2.4	54	64.3	28	33.3	4.31
Mean											4.27

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel nilai rata-rata frekuensi (mean) terendah adalah item Z1.8 sebesar 4.07 dan Z1.19 sebesar 4.07 yaitu pegawai harus memiliki perencanaan kerja dan solusi dalam bekerja. Sedangkan rata-rata tertinggi adalah item tentang Z1.18 yaitu pegawai memperbaiki kesalahan tanpa diperintah oleh pemimpin, dengan *mean* sebesar 4.50. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Batu memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja.

Dari 84 responden yang diteliti, terlihat bahwa variabel Motivasi Kerja (Z) dipresepsikan baik oleh responden. Hal ini terlihat dari rata-rata sebesar 4.27 yang terletak antara skor 4 (Setuju/S) dan skor 5 (Sangat Setuju/SS). Demikian pula mayoritas responden menjawab Setuju pada seluruh item pertanyaan pada variabel Motivasi Kerja (Z). Hal ini menggambarkan kondisi pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Batu memiliki Motivasi Kerja yang baik.

4.2.2 Uji Instrumen

4.2.2.1 Uji Validitas

Dalam uji validitas menunjukkan tingkat kevalidan data yang diperoleh dan variabel yang diteliti tidak menyimpang. Kevalidan indikator instrumen diketahui melalui perbandingan indeks korelasi dengan level signifikan 5% atau 0.05 dan koefisien korelasi (r) sebesar 0.30. Hasil uji validitas instrumen menunjukkan bahwa item-item pertanyaan dari variabel kesehatan dan keselamatan kerja, kinerja, dan motivasi kerja diperoleh angka koefisien korelasi lebih besar dari 0.30 dan nilai signifikan kurang dari 0.05 maka menunjukkan bahwa item-item pertanyaan adalah valid. Hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel 4.9 berikut ini:

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	Corrected Item Pertanyaan Total Correlation	Sig.	Keterangan
<i>Kesehatan dan</i>	Item 1	0.625	0.000	Valid
	Item 2	0.550	0.000	Valid

<i>Keselamatan Kerja (K3)</i>	Item 3	0.728	0.000	Valid	
	Item 4	0.654	0.000	Valid	
	Item 5	0.697	0.000	Valid	
	Item 6	0.582	0.000	Valid	
	Item 7	0.594	0.000	Valid	
	Item 8	0.569	0.000	Valid	
	Item 9	0.439	0.000	Valid	
	Item 10	0.630	0.000	Valid	
	Item 11	0.574	0.000	Valid	
	Item 12	0.714	0.000	Valid	
	Item 13	0.773	0.000	Valid	
	Item 14	0.752	0.000	Valid	
	Item 15	0.614	0.000	Valid	
	Item 16	0.742	0.000	Valid	
	Item 17	0.570	0.000	Valid	
	Item 18	0.610	0.000	Valid	
	Item 19	0.742	0.000	Valid	
	Item 20	0.593	0.000	Valid	
	<i>Kinerja</i>	Item 1	0.437	0.000	Valid
		Item 2	0.611	0.000	Valid
Item 3		0.607	0.000	Valid	
Item 4		0.728	0.000	Valid	
Item 5		0.602	0.000	Valid	
Item 6		0.647	0.000	Valid	
Item 7		0.684	0.000	Valid	
Item 8		0.735	0.000	Valid	
Item 9		0.697	0.000	Valid	
Item 10		0.731	0.000	Valid	
Item 11		0.649	0.000	Valid	
Item 12		0.551	0.000	Valid	
Item 13		0.628	0.000	Valid	
Item 14		0.677	0.000	Valid	
Item 15		0.570	0.000	Valid	
Item 16		0.453	0.000	Valid	
Item 17		0.666	0.000	Valid	
Item 18		0.616	0.000	Valid	
Item 19		0.496	0.000	Valid	
Item 20		0.549	0.000	Valid	
<i>Motivasi Kerja</i>	Item 1	0.617	0.000	Valid	
	Item 2	0.617	0.000	Valid	
	Item 3	0.429	0.000	Valid	
	Item 4	0.661	0.000	Valid	

	Item 5	0.727	0.000	Valid
	Item 6	0.671	0.000	Valid
	Item 7	0.653	0.000	Valid
	Item 8	0.601	0.000	Valid
	Item 9	0.474	0.000	Valid
	Item 10	0.536	0.000	Valid
	Item 11	0.524	0.000	Valid
	Item 12	0.558	0.000	Valid
	Item 13	0.507	0.000	Valid
	Item 14	0.635	0.000	Valid
	Item 15	0.439	0.000	Valid
	Item 16	0.641	0.000	Valid
	Item 17	0.628	0.000	Valid
	Item 18	0.660	0.000	Valid
	Item 19	0.454	0.000	Valid
	Item 20	0.400	0.000	Valid

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai koefisien korelasi (r) $> 0,30$ dan nilai sig. $< 0,05$ yang artinya seluruh item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid dan layak digunakan.

4.2.2.2 Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas instrumen menunjukkan bahwa item-item pertanyaan dari variabel kesehatan dan keselamatan kerja, kinerja, dan motivasi kerja diperoleh nilai koefisien alpha > 0.60 , maka dapat dikatakan bahwa item-item pernyataan dari ketiga variabel bersifat reliabel. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Standar	Keterangan
Kesehatan dan Keselamatan Kerja	0.921	0.60	Reliabel
Kinerja	0.915	0.60	Reliabel
Motivasi Kerja	0.888	0.60	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.10 diatas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing variabel adalah > 0.60 dengan demikian hasil penelitian reliabel.

4.2.3 Uji Asumsi Klasik

4.2.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah residual model regresi yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Uji ini menginginkan model yang dihasilkan mempunyai nilai residual yang menyebar normal atau dengan kata lain untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. Uji ini untuk mengetahui apakah residual model regresi yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan Uji *Kolmogorov-Smirnov* $> 0,05$ maka asumsi normalitas terpenuhi. Berdasarkan nilai signifikansi yang diuji melalui SPSS sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Normalitas

Model	Sig.	Nilai Standar	Keterangan
X dan Z terhadap Y	0,141	0,05	Normalitas Terpenuhi

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.11, jika nilai signifikansi lebih besar dari 0.05 maka data berdistribusi normal, namun jika nilai signifikansi dibawah 0.05 maka data

tidak berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* pada model ini dapat diketahui dengan nilai signifikan yaitu $0.141 > 0.05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa model ini yang melalui uji normalitas dikatakan normal.

4.2.3.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas memiliki tujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi diantara variabel independen. Apabila terjadi korelasi maka terjadi multikolinieritas. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan nilai *Variabel Inflation Factor* (VIF) masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Statistik Kolinieritas				Keterangan
	Nilai Standar	Toleransi	Nilai Standar	VIF	
<i>Kesehatan dan Keselamatan Kerja</i>	> 0,10	0,865	< 10,0	1,156	Tidak Terjadi Multikolonieritas
<i>Motivasi Kerja</i>	> 0,10	0,865	< 10,0	1,156	Tidak Terjadi Multikolonieritas

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan data hasil pengujian asumsi multikolinieritas, nilai toleransi adalah $0,865 > 0,10$ dan nilai VIF $1,156 < 10,0$. Hal ini berarti variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

4.2.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual, dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi

yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastis. Uji heteroskedastisitas pada analisis ini menggunakan Glejser.

Tabel 4.13
Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	Sig.	Nilai Standar	Keterangan
Keselamatan dan Kesehatan Kerja	0,363	> 0,05	Tidak terjadi heterokedastisitas
Motivasi Kerja	0,677	> 0,05	Tidak terjadi heterokedastisitas

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.13 dapat disimpulkan bahwa variabel pada penelitian ini dengan variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X) dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas karena nilai signifikan sebesar $0,363 > 0,05$, dan variabel Motivasi Kerja dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas karena nilai signifikan sebesar $0,677 > 0,05$.

4.2.3.4 Uji Linieritas

Uji Linieritas pada penelitian ini menggunakan *scatterplot* antara standar residual dengan prediksinya, dimana asumsi ini akan terpenuhi jika plot antara nilai residual dengan nilai prediksi tidak membentuk suatu pola tertentu (acak).

Tabel 4.14
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Deviation From Linearity	Nilai Standar	Keterangan
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X) Terhadap Kinerja (Y)	0,794	0,05	Linier
Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X) Terhadap Motivasi Kerja (Z)	0,736	0,05	Linier
Motivasi Kerja (Z) Terhadap Kinerja (Y)	0,201	0,05	Linier

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji linieritas pada penelitian ini diketahui bahwa model X terhadap Y dinyatakan linier karena nilai sig $0,794 > 0,05$. model X terhadap Z dinyatakan linier karena nilai sig $0,736 > 0,05$, dan model Z terhadap Y dinyatakan linier karena nilai sig $0,201 > 0,05$. Dengan demikian, semua model penelitian linier karena nilai deviation from linearity > 0.05 .

4.2.4 Uji Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Dalam melakukan pembuktian terhadap hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan teknik analisis jalur (*path analysis*) dengan mempergunakan bantuan program *IBM SPSS Statistics* versi 25. Sebagaimana telah dirumuskan sebelumnya bahwa dalam penelitian ini sesuai dengan hipotesis:

H1 = K3 berpengaruh langsung terhadap kinerja

H2 = K3 berpengaruh langsung terhadap motivasi

H3 = Motivasi berpengaruh langsung terhadap kinerja

H4 = Motivasi kerja memediasi pengaruh K3 terhadap kinerja

Model analisis jalur pada penelitian ini dilakukan melalui 3 tahap, yaitu:

1) Model pertama, untuk mengetahui hubungan variabel independen dengan variabel intervening. Analisis jalur pada model ini yaitu X terhadap Z.

Tabel 4.15
Analisis Jalur Model I

Variabel	Beta	T	Sig	Keterangan
X	0.368	3.579	0.001	Signifikan
Dependent Variabel = Z R = 0.368 R square = 0.135				

Sumber: Data diolah, 2021

Mengacu pada output Regresi Model I pada bagian tabel *Coefficients* dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel X yaitu $0.001 < 0.05$. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa Regresi Model I yakni variabel kesehatan dan keselamatan kerja (X) berpengaruh terhadap motivasi kerja (Z).

Berdasarkan nilai *R Square* yang terdapat pada tabel *Model Summary* adalah sebesar 0.135, hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh X terhadap Z sebesar 13.5 % sementara sisanya 86.5 % merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti. Sementara untuk nilai $e1 = \sqrt{(1-0.135)} = 0.930$

2) Model kedua, untuk mengetahui hubungan antar variabel independen terhadap variabel dependen, variabel intervening juga menjadi variabel independen, kemudian dihubungkan dengan variabel dependen. Model analisis jalur yaitu X dan Z terhadap variabel dependen (Y).

Tabel 4.16
Analisis Jalur Model II

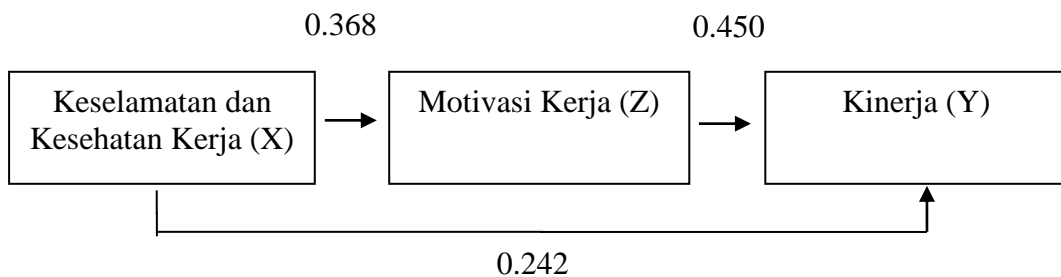
Variabel	Beta	T	Sig	Keterangan
X	0.242	2.495	0.015	Signifikan
Z	0.450	4.646	0.000	Signifikan
Dependent Variabel = Y R = 0.584 R square = 0.341				

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan pada output Regresi Model II pada bagian tabel *Coefficients* dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel X adalah $0.015 < 0.05$ dan nilai signifikansi variabel Z yaitu $0.000 < 0.05$. Hasil ini memberi kesimpulan bahwa regresi model II yakni variabel X dan Z berpengaruh signifikan terhadap Y.

Berdasarkan nilai *R Square* yang terdapat pada tabel *Model Summary* adalah sebesar 0,341, hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh X dan Z terhadap Y sebesar 34,1 % sementara sisanya 65,9 % merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti. Sementara untuk nilai $e2 = \sqrt{(1-0.341)} = 0,812$.

Gambar 4.2
Hasil Analisis Jalur (*Path Analysis*)



Sumber: Data diolah, 2021

Tabel 4.17
Hasil Analisis Jalur (*Path Analysis*)

No.	Pengaruh Variabel	Pengaruh Kausal	
		Langsung	Tidak Langsung
1.	X Terhadap Y	0.242	
2.	X Terhadap Z	0.368	
3.	Z Terhadap Y	0.450	
4.	X Terhadap Y Melalui Z		$0.368 * 0.450 = 0.166$

Sumber : data diolah 2021

3) Uji mediasi menggunakan uji sobel digunakan untuk menguji pengaruh variabel mediasi. Dalam penelitian ini variabel mediasi yaitu motivasi kerja (Z). Untuk nilai dari mediasi dalam penelitian ini yaitu variabel kesehatan dan keselamatan kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui motivasi kerja (Z) menggunakan *Sobel Test Calculator* mendapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.18
Hasil Uji Sobel

Variabel	Nilai Standar	<i>Sobel Test Statistics</i>	Nilai Standar	<i>One-tailed probability</i>
X-Z-Y	> 1,96	3,040	< 0,05	0,001

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.18 di atas menunjukkan hasil *sobel test statistics* 3,040 > 1,96 dan *one-tailed probability* 0,001 < 0,05 bahwa variabel motivasi kerja (Z) dapat memediasi hubungan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja (Y).

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pembahasan yang sudah diuraikan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sebagai variabel bebas, motivasi kerja sebagai variabel intervening dan kinerja sebagai variabel terikat. Berikut penjelasan implikasi dari masing-masing variabel.

4.3.1 Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian analisis jalur, keselamatan dan kesehatan kerja (X) secara langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Batu dengan nilai sebesar 0,242 dan nilai signifikansi sebesar 0,015. Dikarenakan nilainya lebih kecil daripada standar nilai signifikansi yaitu 0,05, maka H1 diterima yaitu keselamatan dan kesehatan kerja (X) secara langsung berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja (Y). Hasil pengujian menunjukkan besaran koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,341 yang berarti 34,1 % variabel kinerja dipengaruhi oleh kesehatan dan

keselamatan kerja, selebihnya 65,9 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian.

Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Batu mengerti dan memperhatikan prosedur keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sehingga merasa sehat dan aman saat melakukan pekerjaan dan memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerjanya. Hal ini juga dibuktikan pada jawaban responden dari item X1.15 yang menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang didapat oleh pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Batu bisa mengantarkan pada hasil kerja yang lebih baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Harini et al. (2019) yang menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dalam artian pegawai yang mendapatkan peralatan dan perlengkapan K3 saat di tempat kerja dan berusaha untuk mengikuti prosedur serta menjaganya dengan baik akan merasakan manfaat dari adanya K3 yang akan mendorong kinerja para pegawai untuk terus meningkat. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Jayaputra & Sriathi (2020) dan Irawan (2020) yang juga menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja secara langsung berpengaruh positif terhadap kinerja.

Hasil penelitian mendukung teori dari Mangkunegara (2004) bahwa keselamatan dan kesehatan kerja merupakan upaya dalam menjamin pegawai atau SDM lainnya agar selalu utuh serta mengantarkan hasil karya dan kinerja ke arah yang di harapkan. Dalam pandangan Islam yang berkaian dengan keselamatan dan

kesehatan kerja juga dibahas dalam firman Allah pada QS. Az-Zukhruf : 32 yang berbunyi:

نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا ۖ وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِّيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ
بَعْضًا سُحْرِيًّا

Artinya: “*Kami telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan kami telah meninggikan sebahagian mereka atas sebagian yang lain beberapa derajat, agar sebagian mereka dapat mempergunakan sebagian yang lain*” (QS. Az-Zukhruf : 32)

Dari ayat ini dapat dilihat bahwa antara pegawai dan organisasi terjadi hubungan timbal balik saling memberi manfaat sehingga lembaga/organisasi diwajibkan dengan cara sebaik-baiknya memberikan kesehatan dan keselamatan kerja kepada pegawai dan setiap pegawai harus memiliki tanggung jawab untuk terus menjaganya dan berkompeten dalam bidang K3 agar dapat melaksanakan tugas secara maksimal sehingga kinerja akan turut meningkat dan akan membawa keberhasilan organisasi.

4.3.2 Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil diagram analisis jalur, keselamatan dan kesehatan kerja (X) secara langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Z) pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Batu dengan nilai sebesar 0,368 dan nilai signifikansi sebesar 0,001. Dikarenakan hasil penelitian lebih kecil dari pada standar nilai signifikansi yaitu 0,05, maka H2 diterima yaitu keselamatan dan kesehatan kerja (X) secara langsung berpengaruh terhadap variabel motivasi kerja

(Z). Hasil pengujian menunjukkan besaran koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,135 yang berarti 13,5 % variabel kinerja dipengaruhi oleh kesehatan dan keselamatan kerja, selebihnya 86,5 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian.

Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Batu mampu mengerti dan merasakan manfaat adanya K3 sehingga menjadikan dirinya semakin termotivasi untuk giat bekerja. Hal ini juga dibuktikan pada jawaban responden dari item X1.16 yang menyatakan bahwa pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Batu merasa puas dengan keamanan lingkungan kerja (alat pengaman, kebersihan dan pencahayaan) sehingga timbul dorongan untuk bekerja lebih giat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Balqis et al. (2020) dan Putra & Prasetya (2018) yang menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Dalam artian pegawai yang memiliki dorongan baik dari dirinya sendiri maupun orang sekitarnya untuk selalu mengerjakan suatu pekerjaan secara maksimal akan memberikan proses kinerja yang terbaik, sehingga memberikan hasil pekerjaan yang maksimal.

Hasil penelitian mendukung teori dari Mangkunegara (2004) yaitu kesehatan dan keselamatan kerja bertujuan agar kegairahan, keserasian, dan partisipasi kerja mengalami peningkatan. Dalam pembahasan ini pandangan Islam yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja juga dibahas dalam firman Allah pada surah QS. Al-Maidah : 32 yang berbunyi:

وَمَنْ أَحْيَاهَا فَكَأَنَّمَا أَحْيَا النَّاسَ جَمِيعًا

Artinya: “Barangsiapa yang memelihara kehidupan seorang manusia, maka seolah-olah dia telah memelihara kehidupan manusia semuanya.” (QS. Al-Maidah : 32)

Pada surat Al-Maidah ayat 32 dijelaskan bahwa melaksanakan dan mengawal agar program kesehatan dan keselamatan kerja berjalan dengan baik sesungguhnya adalah perbuatan mulia. Setiap manusia termasuk para pegawai yang telah mendapatkan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja akan termotivasi untuk bekerja lebih baik. Pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Batu sangat dibutuhkan adanya pegawai yang termotivasi untuk bekerja dengan baik, karena akan memberikan kontribusi bagi masyarakat. Menjaga pegawai agar tetap selamat dan menghindarkan mereka dari kecelakaan berarti ikut berpartisipasi menyampaikan potensi dan kontribusi pegawai kepada masyarakat.

4.3.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil diagram analisis jalur, motivasi kerja (Z) secara langsung berpengaruh terhadap kinerja (Y) pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Batu dengan nilai sebesar 0.450 dan nilai signifikansi sebesar 0.000. Dikarenakan hasil penelitian lebih kecil dari pada standar nilai signifikansi yaitu 0.05, maka H3 diterima yaitu motivasi kerja (Z) secara langsung berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y). Hasil pengujian menunjukkan besaran koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0.341 yang berarti 34,1 % variabel kinerja dipengaruhi oleh kesehatan dan keselamatan kerja, selebihnya 65.9 %

dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian.

Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Batu mampu menilai kemampuan dirinya akan termotivasi untuk segera menyelesaikan pekerjaannya, sehingga memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerjanya. Hal ini juga dibuktikan pada jawaban responden dari item Z1.4 yang menyatakan bahwa pegawai pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Batu memiliki keinginan yang kuat untuk selalu bekerja lebih baik dari hari sebelumnya sehingga semakin bertambahnya hari kinerja juga akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Asriani et al. (2020) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dalam artian seseorang yang memiliki motivasi kuat untuk mengerjakan suatu pekerjaan secara tidak langsung akan memberikan proses kinerja yang terbaik, sehingga memberikan hasil pekerjaan yang maksimal. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Putri & Putranto (2020) dan Suprpti et al. (2020) yang juga menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja secara langsung berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian mendukung teori dari (Riyadi & Rokhim, 2017) bahwa motivasi merupakan suatu hal yang mendorong dalam bekerja sehingga dapat bekerja dengan ikhlas demi tujuan organisasi dapat tercapai secara efisien . Dalam pembahasan ini pandangan Islam yang berkaian dengan motivasi kerja juga dibahas dalam firman Allah pada QS. Az-Zumar 39 yang berbunyi:

قُلْ يٰقَوْمِ اَعْمَلُوا عَلٰى مَكَانَتِكُمْ اِنِّىْ عَمِلٌۢ بۡ فَسُوۡفَ تَعْلَمُوۡنَ

Artinya: “Katakanlah: "Hai kaumku, bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, sesungguhnya aku akan bekerja (pula), maka kelak kamu akan mengetahui”” (QS. Az-Zumar: 39)

Ayat ini Allah SWT memerintahkan setiap individu untuk bekerja sesuai kemampuannya, tidak yang berlebihan hingga tidak memperhatikan lingkungan serta sosialnya. Motivasi kerja dalam Islam bukan hanya memenuhi nafkah semata tetapi sebagai kewajiban ibadah fardlu lainnya, sehingga setiap individu harus memilah pekerjaan yang didasari dengan motivasi dari niat yang halal atau yang haram. Seperti pada niat seseorang yang termotivasi untuk bekerja sebagai pengaktualisasian diri dalam mengasah kemampuannya dengan niat untuk pamer terhadap pegawai yang lain tidak di perbolehkan, karena mengandung niat yang haram. Contoh yang benar yaitu ketika seseorang yang mengasah kemampuannya untuk menambah ilmu pengetahuan dan kemampuan yang dimilikinya dan menghasilkan kinerja yang maksimal.

4.3.4 Peran Motivasi Kerja dalam Memediasi Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan diagram analisis jalur, keselamatan kerja (X) berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja (Y) melalui motivasi kerja (Z) pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Batu dengan nilai sebesar $0,368 \times 0,450 = 0,166$. Selain itu, berdasarkan hasil output Uji Sobel melalui *Sobel Test Calculator* didapat sebesar $3,040 > 1,96$ atau nilai signifikansi hasil (*one-tailed probability*) sebesar $0,001 < 0,05$ maka H4 diterima sehingga dapat

dikatakan bahwa motivasi kerja (Z) memediasi hubungan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja (Y). Dalam penelitian ini keselamatan dan kesehatan kerja mempengaruhi kinerja melalui motivasi kerja. Dalam hal ini, menunjukkan bahwa model mediasi sebagian (*part mediation*) kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja.

Ketika seluruh kebutuhan motivasi kerja pada pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Batu sudah terpenuhi maka akan membuat pegawai lebih memperhatikan keselamatan dan kesehatan saat bekerja yang mengakibatkan peningkatan hasil kinerja kinerja. Hasil penelitian ini juga sejalan oleh penelitian yang dilakukan oleh Hatani et al. (2018) dan Indiarso & Suswati (2020) yang juga menunjukkan bahwa motivasi kerja memediasi hubungan antara K3 terhadap kinerja.

Hasil penelitian mendukung teori dari Elphiana et al (2017) bahwa pada hakikatnya kinerja yang baik disebabkan oleh beberapa faktor seperti keamanan dan perlindungan. Apabila pegawai merasa aman dan sehat karena K3 maka ia akan menganggap dirinya memperoleh perlindungan yang baik sehingga akan dapat mengalami peningkatan dalam kinerjanya. Selain itu, dengan adanya motivasi maka menjadikan para pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi dan dapat melakukan pekerjaan dengan ikhlas, sehingga kinerja meningkat. Hasil penelitian ini juga di bahas pada Al-Qur'an surah Al-Jumu'ah ayat 10 yang berbunyi:

لَهُمْ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُنَّهُمْ ۗ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُعَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُعَيِّرُوا مَا
بِأَنفُسِهِمْ

Artinya: “Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri.” (QS. Al-Jumu’ah: 10)

Ayat di atas menjelaskan tujuan seorang muslim bekerja adalah untuk mencari keridhoan Allah SWT dan mendapatkan keutamaan (kualitas dan hikmah) dari hasil kerja yang diperoleh. Kualitas dan hikmah sama halnya jika kedua hal itu telah menjadi landasan kerja seseorang, maka akan tercipta kinerja yang baik. Kinerja pegawai merujuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas dapat terselesaikan dengan baik ketika mendapatkan jaminan dari organisasi, baik keselamatan dan kesehatan maupun hal lain yang dapat menunjang. Dibarengi dengan motivasi yang kuat untuk terus memiliki antusias dalam menyelesaikan tugas tersebut. Apabila seluruhnya telah terpenuhi. Kinerja akan terus meningkat.

4.4 Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini ada beberapa keterbatasan, diantaranya sebagai berikut:

- 1) Masalah yang terjadi pada keselamatan dan kesehatan kerja (K3), kinerja dan motivasi kerja adalah masalah yang bersifat kompleks. Oleh karena itu terdapat beberapa indikator lain selain yang digunakan pada penelitian ini

- 2) Terdapat variabel lain selain K3 yang dapat mempengaruhi kinerja dan motivasi kerja, sehingga memungkinkan peneliti selanjutnya untuk meneliti permasalahan yang sama namun dengan menambahkan variabel bebas lainnya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja dimediasi oleh motivasi kerja. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa K3 berpengaruh terhadap kinerja. Terdapat faktor yang mempengaruhi kinerja yakni sarana pendukung seperti lingkungan kerja, keselamatan kerja dan kesehatan kerja. Hal ini dibuktikan dengan diberlakukannya sistem dan prosedur K3 dengan baik pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Batu menyebabkan para pegawai dapat merasa sehat dan aman dalam menjalankan tugas sehingga memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerjanya.

Variabel K3 juga berpengaruh terhadap motivasi kerja, artinya semakin baik K3 maka motivasi kerja juga meningkat. Motivasi kerja memiliki faktor yang mempengaruhinya, yaitu berkeinginan untuk hidup dan jaminan perlindungan berupa K3. Hal ini dibuktikan melalui pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Batu mampu mengerti dan merasakan manfaat adanya K3 sehingga menjadikan dirinya semakin termotivasi untuk giat bekerja.

Disisi lain, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja. Adapun faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu sikap dan mental berupa motivasi kerja dan disiplin kerja. Hal ini dibuktikan melalui pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Batu mampu menilai kemampuan dirinya akan termotivasi untuk segera menyelesaikan pekerjaannya, sehingga memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerjanya.

Dalam penelitian ini juga menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja memediasi pengaruh K3 terhadap kinerja. Pada hakikatnya, kinerja disebabkan oleh beberapa faktor seperti motivasi kerja, pendidikan, pelatihan, keselamatan dan kesehatan kerja. Hal ini dibuktikan dengan terpenuhinya semua kebutuhan motivasi kerja pada pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Batu akan membuat pegawai lebih memperhatikan keselamatan dan kesehatan saat bekerja yang mengakibatkan peningkatan hasil kinerja.

5.2 Saran

Beberapa saran dari hasil penelitian ini adalah Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Batu perlu memberikan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang baik agar motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik karena K3 dan motivasi kerja merupakan komponen yang mampu untuk meningkatkan kinerja. Selain itu, bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas orientasi penelitian kepada lingkup organisasi lain. Apabila penelitian selanjutnya juga dilaksanakan di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Batu, maka disarankan untuk meneliti variabel lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (2013). *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to Organization*. PT Elex Media Komputindo.
- Anoraga, B., & Prasetyo, A. (2015). Motivasi Kerja Islam Dan Etos Kerja Islam Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori Dan Terapan (JESTT)*, 2(7), 531–541.
- Arif, I. S. (2016). *Psikologi Positif: Pendekatan Saintifik Menuju Kebahagiaan*. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Asriani, Lorensa, D., Saputri, P., & Hidayati, T. (2020). The Effect Of Compensation And Motivation To Employee Performance. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 4(1).
- Balqis, S., Kurniati, R. R., & Hardati, R. N. (2020). Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmu Administrasi Niaga/Bisnis (JIAGABI)*, 9(2), 404–415.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Christina, W. Y., Ludfi, D., & Thoyib, A. (2012). Pengaruh Budaya Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Proyek Konstruksi. *Jurnal Rekayasa Sipil*, 6(1978 – 5658).
- Denik, K., Musadieg, M. Al, & Djudi, M. (2017). Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan Taman Rekreasi Sengkaling TRS). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 50(5).
- Elphiana, Diah, Y. M., & Zen, M. K. (2017). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina EP Asset 2 Prabumulih. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan (JEMBATAN)*, 2, 103–118.
- Gerungan, W. . (2012). *Psycology Sosial (Ketiga)*. Eresco.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Universitas Diponegoro.
- Gibson, L. J., Jr, D., H, J., Ivancevich, M, J., & Robert, K. (2012). *Organization: Behaviour, Structure, Processes* (14th ed.). McGraw-Hill Companies, Inc.
- Gunarsa, S. D. (2008). *Psikologi Perkembangan Anak dan Remaja*. PT. BPK Gunung Mulia.

- Harini, S., Sudarjati, & Yani, M. A. (2019). Occupational Health Safety And Physical Work Environment Conditions On Employee Performance. *Indonesian Journal of Social Research (IJSR)*, 1(1).
- Hasibuan, M. S. . (2011). *Manajemen (Dasar, Pengertian dan Masalah)*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. . (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (14th ed.). Bumi Aksara.
- Hatani, L., Amirullah, M., Nurwati, Adam, L. O. B., Aidin, Kalimin, L. O., Asfahyadin, L. O., & Husin. (2018). Occupational Health and Safety (OHS) Towards Employee Performance: The Mediating Role of Work Motivation. *International Business Management*, 12(1), 103–116.
- Ikaningtyas, M., Al Musadieg, M., & Prasetya, A. (2018). Effect Of Occupational Safety And Health And Incentives On Work Motivation And Employee Performance (Study In Employees Of PT. YTL-Paiton Province East Java). *Jurnal Terapan Manajemen Dan Bisnis*, 4(2), 216–226.
- Indiarto, A., & Suswati, E. (2020). Analisis Dampak Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Dimediasi Motivasi Kerja Karyawan Klub Bunga Butik Resort Batu. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen (JEM)*, 21(2), 28–42.
- Irawan, M. R. N. (2020). Pengaruh (K3) Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan. *Jurnal Ecopreneur*, 3(1).
- Jayaputra, K. H., & Sriathi, A. A. A. (2020). Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja, Serta Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Manajemen*, 9(7), 2642–2662.
- Karimah, M., Kurniawan, B., & Suroto. (2016). Analisis Upaya Penanggulangan Kebakaran di Gedung Bougenville Rumah Sakit Telogorejo Semarang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 4(4), 698–706.
- Kartono, K. (2011). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Rajawali.
- Koyong, A. (2011). Pengaruh Fasilitas kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 9(1).
- Kurniasari, R. (2018). Pemberian Motivasi serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta. *Widya Cipta*, 2(1), 32–39.
- Kurniawan, A. (2014). *Metode Riset Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Alfabeta.
- Kuswana, W. . (2014). *Ergonomi dan K3 Kesehatan Keselamatan Kerja*. PT.

Remaja Rosdakarya.

- Mangkunegara, A. A. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A., & Anwar Prabu. (2011). *Buku Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A., & Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Marom, E. A., & Sunuharyo, B. S. (2018). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi Perusahaan PT Lion Metal Works Tbk). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 60(1).
- Marzuki, H., Sularso, R. A., & Purbangkoro, M. (2018). Pengaruh Budaya Keselamatan Kerja, Kepimimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Minyak Dan Gas Bumi “X” Di Propinsi Kalimantan Timur. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 12(1), 51–56.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Raja Grafindo Persada.
- Multitama. (2006). *Islamic Business Strategy For Entrepreneurship*. Zikrul Hakim.
- Nawawi, H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Gajahmada University Press.
- Nitisemito, A. S. (2010). *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia.
- Pramono, N. H., Hamid, D., & Mukzam, M. D. (2013). Peran Pemimpin dalam Memotivasi Karyawan pada CV. Tigi Cyber Computer Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 6(2), 1–10.
- Putra, R. E., & Prasetya, A. (2018). Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 56(2), 153–159.
- Putri, S. M. S., & Putranto, N. A. R. (2020). The Relationship Between Employee Motivation and Employee Performance in BPR TASPEN. *Proceeding on Management, Education and Social Science (MESS)*, 1(1), 22–34.
- Rahmawan, A., & Masruroh, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Pasuruan. *Journal Management and Business Applied*, 1(1), 35–45.

- Riptono, As'ad, M., & Hafriansyah, M. R. (2018). Pengaruh Motivasi, Kesehatan Kerja, Dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. X Di Bumi Serpong Damai. *Jurnal Transparansi*, 1(2).
- Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajawali Pers.
- Riyadi, A. A., & Rokhim, A. A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Konsep Islami Terhadap Kinerja Pegawai. *Amwaluna*, 1(2), 246–262.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2011). *Perilaku Organisasi (Organizational Behaviour)* (12th ed.). Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (15th ed.). Pearson Education.
- Rusli, A. K., & Ayuningtias, H. G. (2020). The Effect Of Work Motivation Toward Employee Performance At PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) Jakarta. *Jurnal Ilmu Sosial, Politik Dan Humaniora*, 3(1).
- Sholihah, Q., & Kuncoro, W. (2014). *Keselamatan Kesehatan Kerja*. Kedokteran EGC.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Silaban, T. F., Santoso, L., & Suparmono. (2012). Dalam Peningkatan Kinerja Filter Air Untuk Menurunkan Konsentrasi Amonia Pada Pemeliharaan Ikan Mas (*Cyprinus carpio*). *Jurnal Rekayasa Dan Teknologi Budidaya Perairan*, 1(1), 1–10.
- Simanjuntak. (2005). *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Simanjuntak, J. P. (2011). *Manajemen Hubungan Industrial Serikat Pekerja Perusahaan dan Pemerintah*. Lembaga Penerbit FEUI.
- Soedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju.
- Soewadji, J. (2012). *Pengantar Metodologi Penelitian*. Mitra Wacana Media.
- Somad, I. (2013). *Teknik Efektif Dalam Membudayakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Dian Rakyat.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sukardi, & Raharjo, M. T. (2020). The Effect of Work Discipline, Work

Motivation, And Teamwork On Employee Performance In Bappeda Pematang ReGENCY. *SSRG International Journal of Economics and Management Studies (SSRG-IJEMS)*, 7(1).

Suprpti, Astuti, J. P., Sa'adah, N., Rahmawati, S. D., Astuti, R. Y., & Sudargin, Y. (2020). The Effect of Work Motivation, Work Environment, Work Discipline on Employee Satisfaction and Public Health Center Performance. *Journal Industrial Engineering & Management Research (JIEMAR)*, 1(2), 153–173.

Supriyanto, A. S., & Maharani, V. (2013). *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia*. UIN-Maliki Press.

Suratmaputra, A. M. (2002). *Filsafat Hukum Islam Al-Gazali*. Pustaka Firdaus.

Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.

Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.

Syaifuddin. (2018). *Motivasi dan Kinerja Karyawan*. Indonesia Pustaka.

Titisari, P. (2014). *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Mitra Wacana Media.

Wangi, V. K. N., Bahiroh, E., & Imron, A. (2020). Dampak Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 7(1), 40–50.

Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja* (4th ed.). PT. Raja Grafindo Persada.

Widodo, E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

LAMPIRAN 1**PERLENGKAPA KERJA BERSAMA****Inventaris Kendaraan**

No.	Jenis Kendaraan	Jumlah	Kondisi	
			Baik	Kurang Baik
1.	Leader (Brontho)	1	1	-
2.	Pumper (Gajah)	3	2	1
3.	Foamunit (Gajah 4 dan 5)	2	2	-
4.	Water Supply	2	2	-
5.	Rescue (Rescue Tool & Operasional)	2	2	-
6.	Komando	1	1	-
7.	Station Wagon	3	1	2
8.	Sepeda Motor	3	3	-
Total		17	14	3

Alat Pembantu Pemadam Kebakaran

No.	Nama Alat	Jumlah	Kondisi	
			Baik	Rusak
1.	Perlengkapan Rescue	8	8	-
2.	Selang Air	11	11	-
3.	Tali Kamantel Static	2	2	-
4.	Webbing	1	1	-
5.	Tandu Dorong	1	1	-
6.	Air Blower	1	1	-
7.	Dongkrak Mekanik	6	4	2
8.	Tool Kit Set	11	9	2
9.	Kunci Pipa	3	2	1
10.	Kunci Engine	6	5	1
11.	Kunci Pembuka Mur/Baut	1	-	1
11.	Kunci Alat Besar Udara	1	-	1
12.	Gergaji	2	2	-
13.	Palu	1	-	1
14.	Kunci Pas	1	-	1
15.	Cermin Besar	1	1	-
16.	Mesin Pompa Air PMK	1	1	-
17.	Tombak	1	1	-
18.	Cap Bakar	8	1	-
19.	Alat Pemadam/Portable	7	7	-

20	Pompa Kebakaran/Portable	3	3	-
21	Topeng (masker) Oksigen	2	2	-
22	Lemari Slang	2	2	-
23	Audio Filter	1	1	-
24	Handy Talky (HT)	30	28	2
25	Alat Pembangkit Kunci	40	40	-
26	Genset	1	-	1
27	Senter	4	4	-
28	Mesin Sambung	1	1	-
29	Mesin Vacum Trockner Dryne	1	1	-
30	Spray Dryer	2	2	-
31	Conduktimeter	1	1	-
32	Generator Set (Lab Scale)	1	-	1
33	Pipa Karet	6	6	-
34	Sirine (Proteksi Lingkungan)	1	1	-
35	Lighting Equipment	3	3	-
36	Alat Khusus Search and Rescue (SAR)	1	1	-
37	Breathing Apparatus	1	-	1
38	Carabier Kecil	27	27	-
Total		202	187	15

LAMPIRAN 2**PERLENGKAPAN KERJA INDIVIDU****Alat Pelindung Diri**

No.	Nama APD	Jumlah	Kondisi	
			Baik	Kurang Baik
1.	Helmet	24	24	-
2.	Fire Proof	24	24	-
3.	Masker	24	23	1
4.	Kacamata Google	24	24	-
5.	Fire Jacket	24	23	1
6.	Sarung tangan	24	21	3
7.	Sepatu Safety	24	24	-
8.	SCBA	5	5	-
Total		168	163	5

LAMPIRAN 3

DATA KUESIONER

1. Data Kuesioner X

R	Kinerja																				Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	93
2	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	93
3	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	90
4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	87
5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	92
6	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	95
7	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	93
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	84
9	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	5	3	79
10	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	94
11	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	88
12	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	81
13	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	81
14	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	86
15	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	87
16	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	96
17	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	89
18	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	3	85
19	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	95
20	5	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	80
21	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	82
22	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	98
23	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	86
24	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	98
25	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	98
26	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	78
27	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	80
28	4	4	4	3	3	4	3	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	3	5	4	77
29	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	90
30	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	78
31	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	92
32	5	4	5	4	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	85
33	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	74
34	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	87

35	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	86
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	98
37	5	5	4	5	5	4	5	4	3	4	5	5	4	4	5	4	4	3	4	5	87
38	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	80
39	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	97
40	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	96
41	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	97
42	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	97
43	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	97
44	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	97
45	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	99
46	4	3	3	3	4	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	76
47	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	95
48	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	75
49	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	97
50	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	95	
51	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	85
52	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	97
53	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	98
54	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	95
55	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	98
56	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	97
57	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	95	
58	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	97
59	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	3	90
60	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	98	
61	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	85
62	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	95	
63	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	98	
64	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	3	86
65	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	98
66	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	81
67	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	97	
68	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	3	87
69	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	97
70	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	95	
71	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	81
72	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	95	
73	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	84
74	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	97
75	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	95	

27	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	71
28	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	90
29	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	89
30	4	4	5	3	4	4	4	3	3	2	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	73
31	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	70
32	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	79
33	5	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	77
34	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	85
35	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	81
36	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	98
37	5	4	5	5	5	4	3	5	5	4	5	5	5	4	5	3	4	5	5	4	90
38	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	3	5	3	5	5	4	4	91
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	99
40	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	98
41	5	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	5	4	86
42	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	99
43	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	5	4	85
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	98
45	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	93
46	5	5	5	4	4	4	3	4	5	5	4	3	4	5	5	4	4	5	4	5	87
47	5	5	5	3	4	5	4	5	3	3	4	3	4	3	4	5	5	5	4	5	84
48	4	4	4	3	4	4	2	3	4	4	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	72
49	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	76
50	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	86
51	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	89
52	4	4	5	4	5	4	4	4	3	3	5	4	4	3	5	5	5	4	4	5	84
53	5	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	77
54	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	90
55	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	92
56	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	85
57	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	88
58	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	88
59	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	86
60	5	4	4	3	5	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	79
61	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	87
62	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	87
63	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	88
64	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	92
65	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	91
66	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	86
67	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	82

68	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	89
69	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	96
70	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	93
71	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	91
72	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	94
73	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	88
74	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	87
75	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	88
76	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	86
77	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	94
78	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	86
79	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	94
80	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	85
81	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	84
82	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	96
83	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	95
84	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	88

3. Data Kuesioner Z

R	Kinerja																				Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	75
2	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	3	5	4	5	5	5	4	4	90
3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	4	5	5	5	4	4	91
4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	99
5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	90
6	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	3	5	5	5	5	94
7	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	3	90
8	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	76
9	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	80
10	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4	5	4	4	4	4	4	77
11	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	87
12	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	77
13	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
14	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	87
15	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	88
16	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	92
17	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	83
18	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	84

19	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	82
20	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
21	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	5	83
22	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
23	4	4	5	5	4	3	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	80
24	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	95
25	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	93
26	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	85
27	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	78
28	4	4	5	4	5	4	4	3	3	4	5	5	5	4	4	3	4	3	4	4	81
29	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	86
30	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	5	3	5	5	4	4	4	77
31	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	5	4	5	4	3	4	76
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
33	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	84
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	79
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	79
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	99
37	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	91
38	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	84
39	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	98
40	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	98
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	80
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	96
43	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	80
44	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	97
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	97
46	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	85
47	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	5	3	5	5	5	4	5	5	3	5	90
48	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	76
49	5	5	3	4	4	4	3	3	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	5	5	82
50	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	3	91
51	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	92
52	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	85
53	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	5	79
54	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	80
55	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	91
56	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	81
57	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	93
58	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	88
59	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	77

60	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	93
61	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	5	77
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	5	81
63	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	83
64	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	93
65	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	85
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	79
67	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	89
68	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	3	5	92
69	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	88
70	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	88
71	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	90
72	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	88
73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	79
74	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	84
75	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	5	85
76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	80
77	4	4	3	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	89
78	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	88
79	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	81
80	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	90
81	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	84
82	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	81
83	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	86
84	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	78

LAMPIRAN 4

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA DI MEDIASI OLEH MOTIVASI PADA DINAS PEMADAM KEBAKARAN DAN PENYELAMATAN KOTA BATU

Mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini merupakan kuesioner yang penulis susun dalam rangka pelaksanaan penelitian sebagai salah satu syarat kelulusan S1 di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara berikan tidak akan mempengaruhi kedudukan maupun jabatan, mengingat kerahasiaan identitas Bapak/Ibu/Saudara akan kami jaga. Penulis ucapkan terima kasih kepada Bapak/Ibu/Saudara telah meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner penelitian ini.

A. IDENTITAS RESPONDEN

Mohon untuk mengisi identitas diri dengan lengkap

1. Nomor responden :
2. Nama :
3. Usia : 21-25 tahun
 26-30 tahun
 31- 35 tahun
 36-40 tahun
 41-55 tahun
 56-50 tahun
 51-55 tahun
4. Jenis Kelamin : Laki-laki
 Perempuan
5. Pendidikan Terakhir : SMP/Sederajat
 SMA/Sederajat

6. Lama Bekerja : S1
 S2
 0-5 tahun
 6-10 tahun
 11-15 tahun
 16-20 tahun

PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda (√) pada kolom jawaban yang tersedia sesuai dengan jawaban Bapak/Ibu/Saudara.

1. Terdapat lima pilihan respon atau jawaban sebagai berikut:
 - 1) Sangat Setuju (SS)
 - 2) Setuju (S)
 - 3) Netral (N)
 - 4) Tidak Setuju (TS)
 - 5) Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Bapak/Ibu/Saudara diminta untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang sudah tersedia dengan memberi tanda (√) sesuai dengan yang diketahui/dirasakan/dipahami oleh Bapak/Ibu/Saudara.
3. Tidak terdapat jawaban yang salah, sehingga Bapak/Ibu/Saudara tidak perlu khawatir dengan respon/jawaban yang diberikan.
4. Setiap pernyataan hanya membutuhkan satu respon/jawaban saja.
5. Mohon Bapak/Ibu/Saudara untuk meneliti kembali respon/jawaban supaya tidak ada pernyataan/kotak yang terlewati.
6. Setelah melakukan pengisian, mohon Bapak/Ibu/Saudara untuk memberikan kembali kepada yang menyerahkan kuesioner ini.

B. VARIABEL KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya menjadikan masalah keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sebagai prioritas utama saat bekerja					
2.	Saya mendapat pengawasan atas keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di tempat kerja					
3.	Saya akan dikenakan sanksi apabila melanggar prosedur keselamatan dan kesehatan kerja (K3)					
4.	Saya memerlukan peraturan dan prosedur keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sebagai acuan dalam bekerja					
5.	Saya mengerti peraturan dan prosedur keselamatan dan kesehatan kerja (K3)					
6.	Saya menerapkan dengan konsisten terkait prosedur keselamatan dan kesehatan kerja (K3)					
7.	Saya akan mendapatkan perlindungan dan pengobatan dari tempat kerja apabila terjadi kecelakaan					
8.	Saya mampu memenuhi seluruh peraturan dan prosedur keselamatan dan kesehatan kerja (K3)					
9.	Saya mendapat pelatihan terkait keselamatan dan kesehatan kerja (K3)					
10.	Saya mendapat informasi mengenai kecelakaan kerja yang terjadi					
11.	Saya memiliki komunikasi yang baik dengan sesama pegawai					
12.	Saya mendapatkan perlengkapan dan peralatan yang layak dan memadai terkait keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di tempat kerja					
13.	Saya mengerti tanggung jawab terhadap keselamatan dan kesehatan kerja (K3)					
14.	Saya mengerti sepenuhnya resiko dari pekerjaan saya					
15.	Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang saya dapat di tempat kerja bisa mengantarkan pada hasil kerja yang lebih baik					
16.	Saya puas dengan keamanan lingkungan kerja (alat pengaman, kebersihan dan pencahayaan)					
17.	Saya dilibatkan dalam perencanaan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3)					
18.	Saya melaporkan apabila terjadi kecelakaan atau situasi yang berbahaya					
19.	Saya mengingatkan pegawai lainnya terkait bahaya serta keselamatan dan kesehatan kerja (K3)					
20.	Saya selalu menjaga kebersihan dan kesehatan melalui fasilitas yang diberikan saat bekerja					

C. VARIABEL KINERJA

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Semakin lama hasil yang saya raih semakin baik					
2.	Saya mempunyai pengetahuan yang cukup terkait bidang pekerjaan saya					
3.	Saya mengutamakan hasil kerja yang bermutu tanpa melanggar peraturan yang ada					
4.	Saya melakukan pekerjaan dengan baik dan jarang membuat kesalahan					
5.	Saya bekerja sesuai dengan peraturan, prosedur dan standar kerja yang ditetapkan di tempat kerja					
6.	Saya mengerjakan pekerjaan sesuai target dan tepat sasaran					
7.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, cermat dan teliti					
8.	Saya selalu menetapkan target dalam setiap pekerjaan					
9.	Saya mampu mencapai target yang telah ditentukan					
10.	Saya dapat melebihi target pekerjaan yang telah ditetapkan					
11.	Saya tidak mengeluh atas tugas yang saya terima					
12.	Saya cepat tanggap terhadap tugas yang baru diberikan					
13.	Saya bersedia menerima tugas yang didelegasikan					
14.	Saya menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu					
15.	Saya melakukan perbaikan atas pekerjaan yang salah					
16.	Saya berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal					
17.	Saya bersedia memelihara alat, sarana dan prasarana yang di pertanggung jawabkan					
18.	Saya bersedia lembur apabila pekerjaan belum terselesaikan					
19.	Saya siap menerima resiko atas keputusan yang telah diambil					
20.	Saya mampu bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang telah saya kerjakan					

D. VARIABEL MOTIVASI

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya merasa situasi dan kondisi di lingkungan kerja baik dan menyenangkan					
2.	Saya optimis terhadap hasil pekerjaan yang telah saya kerjakan					
3.	Saya lebih mengutamakan kepentingan pekerjaan dari pada kepentingan pribadi					
4.	Saya selalu ingin bekerja lebih baik lagi dari hari sebelumnya					
5.	Saya tidak pernah mengeluh saat melakukan pekerjaan					
6.	Saya bersedia mengemban keahlian demi kemajuan organisasi					
7.	Saya tidak merasa rendah diri apabila mengalami kegagalan dalam menjalankan pekerjaan					
8.	Saya memiliki manajemen waktu yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan					
9.	Saya memanfaatkan peluang dan kesempatan untuk mengembangkan ketrampilan diri di tempat kerja					
10.	Saya mampu memberikan masukan dan pendapat saat rapat demi kemajuan organisasi					
11.	Saya selalu mematuhi peraturan yang ada di tempat kerja					
12.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
13.	Saya mendapat tugas dan tanggung jawab sesuai dengan pendidikan dan kemampuan yang saya miliki					
14.	Saya berusaha keras untuk memperbaiki kinerja					
15.	Saya dapat menyesuaikan diri dengan baik di lingkungan kerja					
16.	Saya selalu serius dalam bekerja					
17.	Saya berani menerima resiko atas apa yang telah saya kerjakan					
18.	Saya berusaha memperbaiki kesalahan tanpa harus diperintah atasan					
19.	Saya mampu memberikan solusi untuk menyelesaikan setiap permasalahan yang timbul di organisasi					
20.	Saya memiliki tujuan yang sama dengan rekan kerja dalam memajukan organisasi					

LAMPIRAN 5

DISTRIBUSI FREKUENSI

1. Deskripsi Responden

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-25 tahun	13	15.5	15.5	15.5
	26-30 tahun	21	25.0	25.0	40.5
	31-35 tahun	12	14.3	14.3	54.8
	36-40 tahun	12	14.3	14.3	69.0
	41-45 tahun	11	13.1	13.1	82.1
	46-50 tahun	8	9.5	9.5	91.7
	51-55 tahun	7	8.3	8.3	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

		Gender			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	73	86.9	86.9	86.9
	Perempuan	11	13.1	13.1	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

		Tingkat Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMP	5	6.0	6.0	6.0
	SMA	44	52.4	52.4	58.3
	S1	31	36.9	36.9	95.2
	S2	4	4.8	4.8	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

		Masa Bekerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0-5 tahun	30	35.7	35.7	35.7
	6-10 tahun	7	8.3	8.3	44.0

11-15 tahun	16	19.0	19.0	63.1
16-20 tahun	31	36.9	36.9	100.0
Total	84	100.0	100.0	

2. Jawaban Responden

Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X)

Item	STS		TS		N		S		SS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	0	0.0	0	0.0	0	0.0	23	27.4	61	72.6	4.73
X1.2	0	0.0	0	0.0	1	1.2	39	46.4	44	52.4	4.51
X1.3	0	0.0	0	0.0	1	1.2	25	29.8	58	69	4.68
X1.4	0	0.0	0	0.0	5	6	26	31	53	63.1	4.57
X1.5	0	0.0	0	0.0	2	2.4	43	51.2	39	46.4	4.44
X1.6	0	0.0	0	0.0	1	1.2	45	53.6	38	45.2	4.44
X1.7	0	0.0	0	0.0	4	4.8	40	47.6	40	47.6	4.43
X1.8	0	0.0	0	0.0	7	8.3	34	40.5	43	51.2	4.43
X1.9	0	0.0	0	0.0	1	1.2	29	34.5	54	64.3	4.63
X1.10	0	0.0	0	0.0	4	4.8	39	46.4	41	48.8	4.44
X1.11	0	0.0	0	0.0	1	1.2	41	48.8	42	50	4.49
X1.12	0	0.0	0	0.0	4	4.8	20	23.8	60	71.4	4.67
X1.13	0	0.0	0	0.0	4	4.8	33	39.3	47	56	4.51
X1.14	0	0.0	0	0.0	1	1.2	38	45.2	45	53.6	4.52
X1.15	0	0.0	0	0.0	1	1.2	37	44	46	54.8	4.54
X1.16	0	0.0	0	0.0	3	3.6	42	50	39	46.4	4.43
X1.17	0	0.0	0	0.0	6	7.1	36	42.9	42	50	4.43
X1.18	0	0.0	0	0.0	3	3.6	37	44	44	52.4	4.49
X1.19	0	0.0	0	0.0	2	2.4	22	26.2	60	71.4	4.69
X1.20	0	0.0	0	0.0	13	15.5	38	45.2	33	39.3	4.24
Mean											4.52

Kinerja (Y)

Item	STS		TS		N		S		SS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y1.1	0	0.0	0	0.0	1	1.2	42	50	41	48.8	4.48
Y1.2	0	0.0	0	0.0	5	6	59	70.2	20	23.8	4.18

Y1.3	0	0.0	1	1.2	1	1.2	34	40.5	48	57.1	4.54
Y1.4	0	0.0	0	0.0	21	25	45	53.6	18	21.4	3.96
Y1.5	0	0.0	0	0.0	2	2.4	42	50	40	47.6	4.45
Y1.6	0	0.0	0	0.0	2	2.4	54	64.3	28	33.3	4.31
Y1.7	0	0.0	2	2.4	15	17.9	48	57.1	19	22.6	4.00
Y1.8	0	0.0	0	0.0	8	9.5	41	48.8	35	41.7	4.32
Y1.9	0	0.0	0	0.0	17	20.2	40	47.6	27	32.1	4.12
Y1.10	0	0.0	1	1.2	19	22.6	42	50	22	26.2	4.01
Y1.11	0	0.0	0	0.0	13	15.5	37	44	34	40.5	4.25
Y1.12	0	0.0	1	1.2	11	13.1	59	70.2	13	15.5	4.00
Y1.13	0	0.0	0	0.0	4	4.8	51	60.7	29	34.5	4.30
Y1.14	0	0.0	0	0.0	10	11.9	50	59.5	24	28.6	4.17
Y1.15	0	0.0	0	0.0	2	2.4	44	52.4	38	45.2	4.43
Y1.16	0	0.0	0	0.0	7	8.3	35	41.7	42	50	4.42
Y1.17	0	0.0	0	0.0	5	6	38	45.2	41	48.8	4.43
Y1.18	0	0.0	0	0.0	4	4.8	34	40.5	46	54.8	4.50
Y1.19	0	0.0	0	0.0	2	2.4	52	61.9	30	35.7	4.33
Y1.20	0	0.0	0	0.0	2	2.4	51	60.7	31	36.9	4.35
Mean											4.28

Motivasi Kerja (Z)

Item	STS		TS		N		S		SS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Z1.1	0	0.0	0	0.0	0	0.0	57	67.9	27	32.1	4.32
Z1.2	0	0.0	0	0.0	1	1.2	58	69	25	29.8	4.29
Z1.3	0	0.0	0	0.0	18	21.4	37	44	29	34.5	4.13
Z1.4	0	0.0	0	0.0	3	3.6	41	48.8	40	47.6	4.44
Z1.5	0	0.0	0	0.0	1	1.2	44	52.4	39	46.4	4.44
Z1.6	0	0.0	0	0.0	2	2.4	49	58.3	33	39.3	4.37
Z1.7	0	0.0	0	0.0	6	7.1	56	66.7	22	26.2	4.19
Z1.8	0	0.0	1	1.2	12	14.3	51	60.7	20	23.8	4.07
Z1.9	0	0.0	0	0.0	4	4.8	57	67.9	23	27.4	4.23
Z1.10	0	0.0	0	0.0	4	4.8	69	82.1	11	13.1	4.08
Z1.11	0	0.0	0	0.0	3	3.6	45	53.6	36	42.9	4.39
Z1.12	0	0.0	0	0.0	11	13.1	41	48.8	32	38.1	4.25
Z1.13	0	0.0	1	1.2	4	4.8	58	69	21	25	4.18
Z1.14	0	0.0	0	0.0	2	2.4	53	63.1	29	34.5	4.32

Z1.15	0	0.0	0	0.0	1	1.2	56	66.7	27	32.1	4.31
Z1.16	0	0.0	0	0.0	17	20.2	31	36.9	36	42.9	4.23
Z1.17	0	0.0	0	0.0	1	1.2	51	60.7	32	38.1	4.37
Z1.18	0	0.0	0	0.0	1	1.2	40	47.6	43	51.2	4.50
Z1.19	0	0.0	0	0.0	11	13.1	56	66.7	17	20.2	4.07
Z1.20	0	0.0	0	0.0	2	2.4	54	64.3	28	33.3	4.31
Mean											4.27

LAMPIRAN 6

HASIL UJI PENELITIAN

1. Uji Instrumrn Data

a. Uji Validitas

KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (X)

		Correlations																				
		X1. 1	X1. 2	X1. 3	X1. 4	X1. 5	X1. 6	X1. 7	X1. 8	X1. 9	X1. 10	X1. 11	X1. 12	X1. 13	X1. 14	X1. 15	X1. 16	X1. 17	X1. 18	X1. 19	X1. 20	X
X1. 1	Pearson Correlation	1	.244*	.359**	.449**	.548**	.418**	.268*	.161	.185	.371**	.420**	.442**	.581**	.462**	.323**	.468**	.294**	.199	.412**	.475**	.151
	Sig. (2-tailed)		.026	.001	.000	.000	.000	.014	.145	.092	.001	.000	.000	.000	.000	.003	.000	.007	.069	.000	.000	.171
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
X1. 2	Pearson Correlation	.244*	1	.362**	.393**	.254*	.090	.569**	.198	.174	.197	.479**	.417**	.348**	.282**	.086	.306**	.277*	.603**	.370**	.350**	.023
	Sig. (2-tailed)	.026		.001	.000	.024	.415	.000	.072	.114	.073	.000	.000	.001	.009	.439	.005	.011	.000	.001	.001	.837
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
X1. 3	Pearson Correlation	.359**	.362**	1	.539**	.486**	.414**	.397**	.437**	.288**	.534**	.332**	.558**	.569**	.562**	.485**	.498**	.372**	.435**	.504**	.222*	.086
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.042	.171
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84

Y1. 17	Pearson Correlation	.295**	.535**	.313**	.149	.238*	.344**	.428**	.568**	.512**	.474**	.281**	.349**	.297**	.300**	.174	.437**	1	.390**	.174	.616**	-.022
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.004	.176	.029	.001	.000	.000	.000	.000	.010	.001	.006	.006	.113	.000		.000	.113	.000	.845
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
Y1. 18	Pearson Correlation	.222*	.274*	.404**	.098	.149	.194	.143	.439**	.271*	.293**	.397**	.609**	.236*	.339**	.012	.152	.390**	1	.190	.496**	.049
	Sig. (2-tailed)	.042	.012	.000	.373	.175	.076	.193	.000	.013	.007	.000	.000	.030	.002	.914	.168	.000		.084	.000	.658
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
Y1. 19	Pearson Correlation	.257*	.251*	.269*	.372**	.535**	.483**	.345**	.177	.238*	.121	.197	.221*	.488**	.403**	.424**	.474**	.174	.190	1	.549**	.179
	Sig. (2-tailed)	.018	.021	.013	.000	.000	.000	.001	.108	.029	.273	.072	.043	.000	.000	.000	.000	.113	.084		.000	.103
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
Y1. 20	Pearson Correlation	.611**	.607**	.728**	.602**	.647**	.684**	.735**	.697**	.731**	.649**	.551**	.628**	.677**	.570**	.453**	.666**	.616**	.496**	.549**	1	.281**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.010
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
Y	Pearson Correlation	.207	.154	.261*	.365**	.281**	.252*	.332**	.028	.058	.154	.309**	.045	.145	.067	.269*	.314**	-.022	.049	.179	.281**	1

Sig. (2-tailed)	.059	.163	.017	.001	.010	.021	.002	.800	.597	.163	.004	.687	.187	.543	.013	.004	.845	.658	.103	.010		
N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

MOTIVASI KERJA (Z)

		Correlations																				Z
		Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	Z1.5	Z1.6	Z1.7	Z1.8	Z1.9	Z1.10	Z1.11	Z1.12	Z1.13	Z1.14	Z1.15	Z1.16	Z1.17	Z1.18	Z1.19	Z1.20	Z
Z1.1	Pearson Correlation	1	.300**	.240*	.373**	.195	.340**	.164	.123	.301**	.160	.149	.566**	.256*	.490**	.379**	.253*	.477**	.230*	.369**	.617**	.c
	Sig. (2-tailed)		.006	.028	.000	.075	.002	.135	.264	.005	.146	.177	.000	.019	.000	.000	.020	.000	.035	.001	.000	.
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	0
Z1.2	Pearson Correlation	.300**	1	.234*	.291**	.120	.353**	.154	.234*	.276*	.223*	.030	.203	.485**	.186	-.010	.094	.108	.119	.082	.429**	.c
	Sig. (2-tailed)	.006		.032	.007	.276	.001	.161	.032	.011	.042	.785	.064	.000	.091	.925	.396	.328	.281	.458	.000	.
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	0
Z1.3	Pearson Correlation	.240*	.234*	1	.663**	.572**	.386**	.336**	.310**	.302**	.549**	.307**	.166	.414**	.414**	.433**	.389**	.343**	.087	.147	.661**	.c

Z1.8	Pearson Correlation	.123	.234*	.310**	.269*	.216*	.436**	.691**	1	.244*	.104	.179	.107	.351**	.100	.141	.271*	.197	.106	.140	.474**	.c
	Sig. (2-tailed)	.264	.032	.004	.013	.049	.000	.000		.025	.345	.103	.334	.001	.368	.199	.013	.073	.339	.205	.000	.
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	0
Z1.9	Pearson Correlation	.301**	.276*	.302**	.251*	.348**	.299**	.375**	.244*	1	.168	.354**	.295**	.265*	.403**	.242*	.194	.247*	.276*	.159	.536**	.c
	Sig. (2-tailed)	.005	.011	.005	.021	.001	.006	.000	.025		.127	.001	.006	.015	.000	.026	.077	.023	.011	.148	.000	.
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	0
Z1.10	Pearson Correlation	.160	.223*	.549**	.473**	.477**	.303**	.087	.104	.168	1	.375**	.157	.348**	.210	.296**	.330**	.184	.211	.117	.524**	.c
	Sig. (2-tailed)	.146	.042	.000	.000	.000	.005	.432	.345	.127		.000	.154	.001	.055	.006	.002	.094	.054	.291	.000	.
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	0
Z1.11	Pearson Correlation	.149	.030	.307**	.307**	.444**	.424**	.478**	.179	.354**	.375**	1	.325**	.112	-.091	.426**	.254*	.356**	.449**	.156	.558**	.c
	Sig. (2-tailed)	.177	.785	.004	.004	.000	.000	.000	.103	.001	.000		.003	.311	.410	.000	.020	.001	.000	.156	.000	.
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	0
Z1.12	Pearson Correlation	.566**	.203	.166	.241*	.179	.240*	.226*	.107	.295**	.157	.325**	1	.255*	.146	.240*	.187	.264*	.257*	.264*	.507**	.c

Sig. (2-tailed)
N	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

c. Cannot be computed because at least one of the variables is constant.

b. Uji Reliabilitas

KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (X)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.921	20

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	85.57	46.995	.584	.918
X1.2	85.79	46.941	.495	.919
X1.3	85.62	45.901	.693	.916
X1.4	85.73	45.502	.601	.917
X1.5	85.86	45.666	.655	.916
X1.6	85.86	46.726	.530	.919
X1.7	85.87	46.163	.537	.919
X1.8	85.87	45.971	.503	.920
X1.9	85.67	47.863	.378	.922
X1.10	85.86	45.859	.576	.918
X1.11	85.81	46.758	.522	.919
X1.12	85.63	45.344	.671	.916
X1.13	85.79	44.628	.736	.914
X1.14	85.77	45.430	.717	.915
X1.15	85.76	46.473	.564	.918
X1.16	85.87	45.127	.703	.915
X1.17	85.87	46.091	.506	.920
X1.18	85.81	46.156	.556	.918
X1.19	85.61	45.615	.707	.915
X1.20	86.06	45.334	.522	.920

c. KINERJA (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.747	20

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	162.42	211.089	.580	.738
Y1.2	162.06	209.719	.587	.736
Y1.3	162.63	205.778	.705	.731
Y1.4	162.14	210.534	.584	.737
Y1.5	162.29	210.448	.629	.737
Y1.6	162.60	206.051	.663	.731
Y1.7	162.27	206.322	.723	.731
Y1.8	162.48	205.843	.667	.731
Y1.9	162.58	204.632	.709	.729
Y1.10	162.35	206.903	.622	.733
Y1.11	162.60	210.894	.526	.738
Y1.12	162.30	210.236	.594	.737
Y1.13	162.43	208.007	.657	.734
Y1.14	162.17	211.177	.546	.738
Y1.15	162.18	211.691	.427	.739
Y1.16	162.17	208.430	.645	.734
Y1.17	162.10	209.653	.590	.736
Y1.18	162.26	212.822	.459	.740
Y1.19	162.25	211.877	.519	.739
Y1.20	81.06	53.502	.998	.915

d. MOTIVASI KERJA (Z)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.736	20

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Z1.1	162.37	149.585	.571	.725
Z1.2	162.52	149.168	.376	.726
Z1.3	162.21	147.375	.641	.720
Z1.4	162.21	146.484	.707	.718
Z1.5	162.29	147.749	.655	.721
Z1.6	162.46	147.842	.628	.721
Z1.7	162.58	146.993	.573	.720
Z1.8	162.43	150.537	.445	.727
Z1.9	162.57	151.091	.513	.728
Z1.10	162.26	149.400	.497	.725
Z1.11	162.40	147.400	.529	.721
Z1.12	162.48	149.819	.463	.726
Z1.13	162.33	148.490	.614	.722
Z1.14	162.35	151.482	.397	.729
Z1.15	162.43	144.754	.606	.716
Z1.16	162.29	148.713	.607	.723
Z1.17	162.15	148.132	.633	.722
Z1.18	162.58	150.294	.417	.727
Z1.19	162.35	151.699	.360	.729
Z1.20	81.17	37.442	.998	.881

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		84
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.10974647
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.088
	Positive	.062
	Negative	-.088
Test Statistic		.088
Asymp. Sig. (2-tailed)		.141 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

b. Uji Multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	17.144	10.716			1.600	.114		
	K3	.256	.102	.242		2.495	.015	.865	1.156
	Motivasi Kerja	.530	.114	.450		4.646	.000	.865	1.156

a. Dependent Variable: Kinerja

c. Uji Heterokedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	11.989	5.943			2.017	.047
	K3	-.052	.057	-.108		-.916	.363
	Motivasi Kerja	-.026	.063	-.049		-.418	.677

a. Dependent Variable: RES2

d. Uji Linieritas

		ANOVA Table					
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * K3	Between Groups	(Combined)	1651.592	24	68.816	1.330	.187
		Linearity	781.106	1	781.106	15.094	.000
		Deviation from Linearity	870.486	23	37.847	.731	.794
		Within Groups	3053.301	59	51.751		
Total			4704.893	83			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi Kerja * K3	Between Groups	(Combined)	1146.427	24	47.768	1.252	.239
		Linearity	458.852	1	458.852	12.029	.001
		Deviation from Linearity	687.575	23	29.895	.784	.736
	Within Groups		2250.561	59	38.145		
	Total		3396.988	83			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Motivasi Kerja	Between Groups	(Combined)	2496.445	24	104.019	2.779	.001
		Linearity	1368.415	1	1368.415	36.558	.000
		Deviation from Linearity	1128.030	23	49.045	1.310	.201
	Within Groups		2208.448	59	37.431		
	Total		4704.893	83			

3. Uji Analisis Jalur

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.368 ^a	.135	.125	5.986

a. Predictors: (Constant), K3

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	55.697	8.350		6.670	.000
	K3	.330	.092	.368	3.579	.001

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.584 ^a	.341	.325	6.185

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, K3

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.144	10.716		1.600	.114
	K3	.256	.102	.242	2.495	.015
	Motivasi Kerja	.530	.114	.450	4.646	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	46.667	9.650		4.836	.000
	K3	.430	.107	.407	4.040	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

4. Uji Mediasi Sobel Test

A: ?

B: ?

SE_A: ?

SE_B: ?

Calculate!

Sobel test statistic: 3.04029278

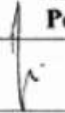







One-tailed probability: 0.00118174

Two-tailed probability: 0.00236348

LAMPIRAN 7

BUKTI KONSULTASI


Nama : Maulidya 'Ulya Nushratullah Sukasmono Putri
 NIM/Jurusan : 17510059 / Manajemen
 Pembimbing : Dr. Vivin Maharani Ekowati, M.Si., MM
 Judul Skripsi : Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja di
 Mediasi Motivasi Kerja pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan
 Kota Batu

No.	Tanggal	Deskripsi	Tanda Tangan Pembimbing
1.	4 Juni 2020	Pengajuan Outline	
2.	19 Oktober 2020	Konsultasi Bab 1,2 dan 3	
3.	10 November 2020	Konsultasi Revisi Bab 1,2 dan 3	
4.	1 Desember 2020	Konsultasi Revisi Bab 1,2 dan 3	
5.	27 Desember 2020	ACC Proposal	
6.	7 April 2021	ACC Seminar Proposal	
7.	14 April 2021	Konsultasi Bab 4 dan 5	
8.	6 Juni 2021	Konsultasi Revisi Bab 4 dan 5	
9.	7 Juni 2021	ACC Skripsi	

Malang, 8 Juni 2021

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen


 Drs. Agus Sucipto, SE., MM., CRA
 NIP. 196708162003121001

LAMPIRAN 8**BIODATA PENELITI**

Nama Lengkap : Maulidya ‘Ulya Nushratullah Sukasmono Putri
 Tempat, Tanggal Lahir : Malang, 30 Juni 2000
 Alamat Asal : Jl. Raya Jatikerto No. 283, Kromengan, Malang
 Telepon : 082131063703
 Email : maulidyauliansputri@gmail.com

Pendidikan Formal

2006 – 2012 : SD Sunan Giri Ngebruk
 2012 – 2014 : MTs Negeri 6 Malang
 2014 – 2017 : SMA Negeri 1 Kepanjen
 2017 – 2021 : UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Pendidikan Non Formal

2017 – 2018 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab (PKPBA)
 UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
 2018 – 2019 : Program Pengembangan Bahasa Inggris (PPBI) UIN
 Maulana Malik Ibrahim Malang

Pengalaman Organisasi

- 1) Anggota Koperasi Mahasiswa (KOPMA) Padang Bulan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Tahun 2018 - 2019
- 2) Anggota Devisi Humasy dan Dakwah Hai’ah Tahfidz Al-Qur’an (HTQ) UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Tahun 2018 - 2019

- 3) Vice Manager Departemen Entrepreneurship Himpunan Mahasiswa (HMJ) Manajemen Tahun 2018 - 2019
- 4) Wakil Sekretaris Himpunan Mahasiswa Pengusaha Muda Indonesia (HIMAPINDO) Tahun 2018 - 2019
- 5) Sekretaris Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ) Manajemen Tahun 2019 – 2020
- 6) Sekretaris Research and Statistical Laboratory (RESTORY) Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Tahun 2020 – 2021



Malang, 7 Juni 2021



Maulidya 'Ulya N.S.P

LAMPIRAN 9

SURAT PENELITIAN

	PEMERINTAH KOTA BATU	
	KANTOR KESATUAN BANGSA DAN POLITIK	
	Balaikota Among Tani No.507 Telepon/Fax. (0341) 511901	
	KOTA BATU	
		Batu, 22 Juli 2020
		Kepada
Nomor	: 072/CM/2 /422.205/2020	Yth. Kepala Dinas Pemadam Kebakaran Kota
Lampiran	: -	Batu
Perihal	: <u>Ijin Penelitian</u>	Di -
		Batu
<p>Menunjuk surat pengantar dari Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Maulana Malik Ibrahim Malang Tanggal 14 Juli 2020 Nomor: B-3826/FEK.1/PP.00.907/2020 Perihal Ijin Penelitian bahwa:</p>		
Nama/NIM/NIK	: MAULIDYA 'ULYA NUSHRATULLAH (17510059) SUKASMONO PUTRI	
Jurusan	: Manajemen	
Fakultas/Universitas	: Ekonomi / Universitas Islam Maulana Malik Ibrahim Malang	
Alamat	: Jl. Gajayana 50 Malang	
Bermaksud mengadakan penelitian pada Instansi yang Saudara pimpin dengan ketentuan sebagai berikut:		
Judul	: Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Serta Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Di Mediasi Oleh Motivasi Kerja Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Batu	
Data yang dicari	: Data Kelengkapan Kerja Pribadi Data Perlengkapan Kerja Bersama KPI Data Kerugian Jiwa Petugas Pemadam Kebakaran Standar Kinerja Pegawai Data Kejadian Kebakaran	
Lokasi	: Dinas Pemadam Kebakaran Kota Batu	
Peserta	: -	
Waktu	: 27 Juli 2020 S/d 30 September 2020	
Selama melakukan kegiatan wajib mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku secara tertulis hasil kegiatannya kepada instansi setempat.		
Demikian untuk menjadikan maklum.		
		An. WALIKOTA BATU KEPALA KANTOR KESATUAN BANGSA DAN POLITIK KOTA BATU
		
		SULIYANAH, S.Sos Pembina Tk I NIP. 19630416 198603 2 017
Tembusan:	Yth. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Maulana Malik Ibrahim Malang	

LAMPIRAN 10

DOKUMENTASI PENELITIAN







LAMPIRAN 11

SURAT PLAGIARISME



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
 Jalan Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME
(FORM C)

Yang bertanda tangan dibawah ini :
 Nama : Zuraidah, SE., M.SA
 NIP : 19761210 200912 2 001
 Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Maulidya 'Ulya Nushratullah Sukasmono Putri
 NIM : 17510059
 Handphone : 082131063703
 Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)
 Email : maulidyauliansputri@gmail.com
 Judul Skripsi : "Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja dimediasi Motivasi Kerja pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Batu"

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut di nyatakan **BEBAS PLAGIARISME** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
11%	8%	4%	3%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 8 Juli 20201
 UP2M

Zuraidah, SE., M.SA
 NIP 197612102009122 001

SKRIPSI - Maulidya 'Ulya NSP (17510059)

ORIGINALITY REPORT

11 %	8 %	4 %	3 %
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	www.spssindonesia.com Internet Source	<1 %
2	digital.library.unt.edu Internet Source	<1 %
3	scholar.unand.ac.id Internet Source	<1 %
4	Submitted to Universitas Lancang Kuning Student Paper	<1 %
5	Submitted to Universitas Bunda Mulia Student Paper	<1 %
6	Submitted to University of Northumbria at Newcastle Student Paper	<1 %
7	repository.ar-raniry.ac.id Internet Source	<1 %
8	Tubagus Hedi Saefudin, Rifda Ilahy Rosihan, Sumanto, Viptia Esti Wiryawanti. "Sosialisasi K3 tentang Bahaya Kelistrikan dan Kebakaran pada Desa Kedung Pengawas, Babelan, Kab,	<1 %