



# Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran di Makassar

*The Effect of Occupational Health and Safety and Work Environment on Employee Performance at the Fire Department in Makassar*

Assodiq Sandy Musaffa\*, Agung Widhi Kurniawan, Zainal Ruma

Jurusan Manajemen, Universitas Negeri Makassar, Makassar, Indonesia

\*Penulis Koresponden: [Shandysm2022@gmail.com](mailto:Shandysm2022@gmail.com)

## ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan kesehatan dan keselamatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial dan simultan. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah petugas pemadam kebakaran pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Makassar. Sample pada penelitian ini sebanyak 60 orang. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara observasi, kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian setelah data diolah menggunakan SPSS.19 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y), yang dapat ditunjukkan dengan persamaan regresi berganda yakni :  $Y = 7.509 + 0.472 (X1) + 0.368 (X2)$  untuk kesehatan dan keselamatan kerja memiliki signifikansi  $0.00 < 0,05$  dan nilai t hitung sebesar  $5.162 > t$  tabel 1.671. dan untuk lingkungan kerja memiliki signifikansi  $0.00 < 0.05$  dan nilai t hitung  $3.912 > t$  tabel 1.671. adapun R Square sebesar 0.693 atau sama dengan 69.3%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel lain yang tidak diteliti. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Makassar

**Kata Kunci:** kesehatan dan keselamatan kerja, lingkungan kerja, kinerja pegawai

## ABSTRACT

*This study aims to determine the positive and significant effect of occupational health and safety and the work environment on employee performance partially and simultaneously. This research is quantitative research. The population in this study were firefighters at the Makassar City Fire Department. The sample in this study was 60 people. Data collection techniques were carried out by means of observation, questionnaires, interviews and documentation. The data used are primary data and secondary data. The data analysis technique used is multiple linear regression. The results of the study after the data were processed using SPSS.19 showed that there was a positive and significant effect between the Occupational Health and Safety (X1) and Work Environment (X2) variables on Employee Performance (Y), which can be shown by the multiple regression equation, namely:  $Y = 7.509 + 0.472 (X1) + 0.368 (X2)$  for occupational health and safety has a significance of  $0.00 < 0.05$  and the t count value is  $5.162 > t$  table 1.671. and for the work environment it has a significance of  $0.00 < 0.05$  and the value of t count is  $3.912 > t$  table 1.671. as for R Square of 0.693 or equal to 69.3%. While the rest is influenced by other variables outside this regression equation or other variables not examined. Based on this description, it can be concluded that occupational health and safety has a positive and significant effect on employee performance at the Makassar City Fire Department.*

**Keywords:** Occupational health and safety work, work environment, employee performance.

## 1. PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki peran penting pada sebuah organisasi dalam mencapai tujuan organisasi, karena manusia merupakan aset hidup sebuah organisasi yang umumnya disebut dengan pegawai atau pegawai yang dapat berperan sebagai perencana, pelaku dan penemu terwujudnya tujuan organisasi, oleh karena itu sebuah organisasi harus memperhatikan dan mengelola pegawai dengan sangat baik agar pegawai bisa memberikan kinerja yang berkualitas.

Dinahaji (2012) menyatakan bahwa kinerja pegawai (*performance work*) merupakan hasil kerja secara kualitatif dan kuantitatif yang dicapai oleh seorang pegawai selama melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan. Dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dinilai berdasarkan kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai selama melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan oleh pimpinan kepadanya.

Untuk mencapai kinerja yang diharapkan dari pegawai tidak mudah karena dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3). Menurut (Anjani dkk. 2014) "Faktor keselamatan dan keamanan di tempat kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas pegawai. Ketika mereka merasa aman dan nyaman karena merasa terlindungi dengan baik oleh perusahaan, mereka akan bekerja dengan pikiran yang tenang dan kinerja yang baik." Oleh karena itu, organisasi harus menerapkan program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), agar pegawai merasa aman dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan kinerja yang baik.

Selain Kesehatan dan Keselamatan Kerja faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah Lingkungan Kerja. (Hasi dkk. 2020 : 211) Lingkungan kerja, juga dikenal sebagai suasana kerja, lingkungan kerja merupakan segala hal yang ada pada lingkungan kerja yang memengaruhi perilaku manusia saat melakukan pekerjaan. Oleh karena itu, lingkungan kerja harus diperhatikan oleh pimpinan, karena lingkungan kerja merupakan bagian terpenting dari aktivitas pegawai.

Dinas Pemadam Kebakaran Kota Makassar, atau yang disingkat menjadi DAMKAR, adalah salah satu

lembaga eksekutif pemerintah yang bertanggung jawab dalam penanganan kebakaran dan bencana alam yang termasuk dalam layanan darurat. Petugas pemadam kebakaran sering menghadapi risiko dalam menjalankan tugasnya dan mengancam keselamatannya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Dalam menjalankan tugasnya petugas pemadam kebakaran diharuskan memadamkan api secepat mungkin agar tidak menimbulkan kerugian yang besar dan agar tidak adanya korban jiwa akibat bencana kebakaran yang terjadi. Selain harus cepat seorang petugas pemadam kebakaran juga harus menjaga keselamatan baik keselamatan diri sendiri, keselamatan tim dan keselamatan masyarakat yang berada di sekitar lokasi kebakaran. Namun untuk merealisasikan hal-hal tersebut dipengaruhi beberapa faktor seperti keandalan pemadam kebakaran dalam bertugas, alat-alat kerja yang lengkap, kerja sama tim yang baik dan lain-lain. Faktor-faktor tersebut harus diperhatikan oleh instansi agar pemadam kebakaran memberikan kinerja yang terbaik.

Dari beberapa sumber yang didapat diketahui bahwa masih terjadi beberapa kejadian kecelakaan kerja seperti ; Dilansir dari Detik News.com Mappiwali dan Herman (Juli, 2020). Kebakaran kembali melanda kantor Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan. Kabid Ops DAMKAR Makassar Hasanuddin mengatakan "Penyebab bahan-bahan yang bekas terbakar semestinya langsung diurai, seperti rak besi dan bahan-bahan yang menyimpan panas dipisahkan dengan bahan lainnya yang mudah terbakar. Akibat peristiwa tersebut, seorang petugas pemadam kebakaran dilaporkan mengalami kecelakaan kerja saat bertugas. "Ada anggota kecelakaan kerja di lokasi Dinkes, Tangan robek kena kaca," kata seorang petugas yang bertugas di lokasi, kata Hasanuddin kepada wartawan (31/7/2020)Cakrawala.

Dilansir dari Kompas.com Himawan (September, 2020). Dua petugas dari Dinas Pemadam Kebakaran Kota Makassar luka parah saat memadamkan api yang melalap salah satu gudang makanan milik PT Sungai Budi, di jalan Prof Dr. Ir Sutami, Kecamatan Tamanlrea Dilansir dari Kompas.com (september/ 2020).

Kepala Dinas Pemadam Kebakaran Kota Makassar Hasanuddin mengatakan, "Salah satu petugas yang terluka bernama Ridho Djafar, Ridho menderita luka

bakar yang cukup parah. Satu petugas lainnya yakni Darman mengalami cedera usai tertimpa reruntuhan gudang yang terbakar.”

Dari dua kejadian diatas yang mengakibatkan 3 orang petugas pemadam kebakaran mengalami kecelakaan saat bekerja yang mengakibatkan luka fisik. Kecelakaan yang terjadi bisa disebabkan oleh beberapa faktor seperti ; manusia dan peralatan yang kurang layak untuk dipakai.

Bencana kebakaran bisa terjadi kapan pun oleh karena itu petugas pemadam kebakaran harus siap siaga di markas pemadam agar ketika terjadi kebakaran petugas bisa secepat mungkin menuju lokasi kebakaran. Oleh karena itu bukan hanya kesehatan dan keselamatan kerja yang perlu diperhatikan namun lingkungan kerja juga perlu diperhatikan oleh instansi, Lingkungan kerja fisik harus dibuat nyaman mungkin agar petugas pemadam tidak merasa bosan ketika sedang bersiaga di markas pemadam dan semangat dalam bekerja tetap terjaga, sehingga mampu memberikan kinerja yang terbaik ketika terjadi kebakaran, selain Lingkungan kerja fisik yang harus dijaga, Lingkungan kerja non fisik juga harus diperhatikan, instansi harus bisa menjaga suasana keharmonisan dan kekeluargaan, dan membangun suasana yang menyenangkan untuk pegawai agar petugas merasa senang berada di tempat kerjanya, merasa bahwa rekan kerjanya juga merupakan bagian keluarga, sehingga pegawai tidak memiliki rasa enggan untuk masuk kerja.

Mengingat tugas dan tanggung jawab yang di berikan pemerintah kepada seluruh pegawai DAMKAR hal yang harus diperhatikan oleh pemerintah yaitu penerapan program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) serta Lingkungan Kerja pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Makassar. Berdasarkan pembahasan di atas K3 dan Lingkungan Kerja dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai. Oleh karena itu penulis tertarik untuk meneliti tentang **Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Makassar.**

## 1.2. Rumusan Masalah

1) Apakah Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Makassar ?

2) Apakah Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Makassar ?

3) Apakah Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Makassar ?

## 1.3. Tujuan Penelitian

1) Untuk mengetahui pengaruh secara parsial Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Makassar.

2) Untuk mengetahui pengaruh secara parsial Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Makassar.

3) Untuk mengetahui pengaruh secara simultan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Makassar.

## 1.4. Manfaat Penelitian

1) Bagi Dinas Pemadam Kebakaran Kota Makassar Penelitian ini diharapkan sebagai masukan, sumbangan saran, pemikiran dan informasi yang bermanfaat dalam upaya peningkatan Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Makassar.

2) Bagi Pihak Lain Diharapkan penulisan ini memberikan masukan dan menjadi sumber referensi yang berarti bagi akademis dan pihak-pihak lain yang melakukan penelitian.

3) Bagi Peneliti Dengan adanya penelitian ini, penulis dapat menambah pengetahuan, wawasan dan berguna untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan berpikir dalam menganalisa permasalahan yang dapat dihadapi di lapangan.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1. Kajian Teori

Dalam Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 86 mengatur tentang Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) ayat 1 berisi : setiap pegawai mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan, kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama,

ayat 2 : untuk melindungi keselamatan pegawai guna mewujudkan produktivitas yang optimal.

Setiap pegawai memiliki hak untuk mendapatkan perlindungan dari tempatnya bekerja, perlindungan dari berbagai macam risiko yang dihadapi saat bekerja, dengan memberikan jaminan dan perlindungan akan memberikan rasa aman kepada pegawai sehingga pegawai diharapkan menjadi lebih optimal dalam melakukan pekerjaannya, hal inilah yang harus diperhatikan oleh Dinas Pemadam Kebakaran Kota Makassar agar pegawai merasa aman dan terlindungi ketika bekerja.

Program kesehatan kerja adalah salah satu hal yang sangat penting dan harus diperhatikan oleh instansi. Karena dengan program kesehatan kerja yang baik akan menguntungkan bagi pegawai, karena pegawai akan lebih jarang melakukan absen, kerja dengan lingkungan yang lebih menyenangkan, sehingga pegawai akan mampu untuk mengerjakan pekerjaan lebih lama.

Menurut Setiawan (2013) Kesehatan kerja adalah kondisi dimana tenaga kerja merasa aman dan nyaman, dengan keadaan kesehatan dan kepribadiannya; kebutuhan dan kesejahteraan hidup dan keselamatan pegawai di tempat kerja. Hasibuan (2017: 326) Kesehatan kerja adalah tidak adanya gangguan fisik dan mental akibat lingkungan kerja. Risiko kesehatan dapat muncul dari faktor lingkungan kerja yang bekerja, dari waktu ke waktu dan lingkungan yang menyebabkan stres atau cacat fisik.

Mangkunegara (2009) Adapun usaha-usaha untuk meningkatkan kesehatan kerja adalah sebagai berikut.

- 1) Mengatur suhu, kelembaban, kebersihan udara, penggunaan warna ruangan kerja, penerangan yang cukup terang dan menyejukkan, serta mencegah kebisingan.
- 2) Mencegah dan memberikan perawatan terhadap timbulnya penyakit
- 3) Memelihara kebersihan dan ketertiban, serta keserasian lingkungan kerja.

Adapun Indikator kesehatan kerja Menurut Lumbanraja (2018)

- 1) Lingkungan Kerja Fisik.
- 2) Fasilitas (sarana dan pelayanan kesehatan)
- 3) Peraturan Kesehatan.
- 4) Pemeriksaan dan Pemeliharaan Kesehatan.

## 5) Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja lebih menitik beratkan pada keselamatan, yaitu menciptakan lingkungan kerja baik bagi pegawai itu sendiri maupun orang di sekitarnya untuk melakukan pekerjaan, bebas dari bahaya atau ancaman.

Anjani dkk. (2014) Keselamatan kerja merupakan upaya mencegah terjadinya kecelakaan agar orang merasa aman dan terlindungi dari rasa sakit, cedera atau kerugian di tempat kerja. Upaya preventif tersebut dapat dilihat dari dua aspek yaitu faktor fisik dan lingkungan serta faktor psikologis dan lingkungan. Noviana dkk. (2020) Keselamatan kerja adalah suatu alat yang melindungi pegawai dari risiko kecelakaan selama bekerja. Perlindungan juga merupakan hak asasi manusia yang harus dipenuhi oleh organisasi.

Faktor yang menyebabkan kecelakaan kerja bagi pegawai pemadam kebakaran menurut Firman dan Mustari (2014)

- 1) Kurangnya pemahaman kerja
- 2) Masih adanya pegawai yang tidak menaati peraturan
- 3) Masih adanya pegawai yang tidak menaati instruksi dalam melaksanakan tugas
- 4) Kurangnya pemahaman pegawai dalam menggunakan alat-alat kerja.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa Kesehatan dan Keselamatan Kerja merupakan sebuah program yang dibuat untuk menciptakan suasana kerja yang aman dan sehat sehingga pegawai dapat merasa bekerja dengan aman dan memberikan kinerja yang lebih optimal.

Lingkungan Kerja Menurut Sunyoto dalam (Hasi dkk., 2020: 211) Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai dan dapat memengaruhi kinerja mereka dalam mengerjakan tugas-tugas yang dibebankan. Berkaitan dengan pendapat Sunyoto Lingkungan Kerja Menurut Sedarmayanti dalam (Norianggono dkk. 2014) Lingkungan kerja merupakan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di tempat pegawai bekerja, cara kerjanya dan pengaturan kerjanya baik individual maupun berkelompok. Dan menurut (Dewi dan Frianto, 2013:2) Lingkungan kerja merupakan semua

yang berhubungan langsung dengan seorang pegawai atau pegawai. Baik secara fisik maupun non fisik, secara langsung memengaruhi seorang pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi.

Norianggono dkk. (2014) Berpendapat bahwa Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan fisik yang ada di sekitar pegawai yang dapat memengaruhi produktivitas pegawai dan Menurut Sitohang, (2019) Lingkungan kerja fisik merupakan keadaan fisik di tempat kerja, seperti sirkulasi udara, warna dinding, keamanan, ruang gerak dan lain-lain.

Menurut Saigian dalam (Sihalolo dan siregar, 2019) lingkungan kerja fisik adalah keadaan berbentuk fisik di sekitar tempat bekerja dan dapat mempengaruhi pegawai. Ada beberapa indikator lingkungan kerja fisik yaitu:

- 1) Bangunan tempat kerja
- 2) Peralatan yang memadai
- 3) Fasilitas
- 4) Ruang gerak

Lingkungan Kerja non fisik menurut Hendri dalam (Muharweni dkk. 2017) Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan kerja yang tidak dapat dirasakan oleh pancaindra, seperti warna, bau, suara, dan rasa. dan menurut ( Kristanti, 2017) Lingkungan kerja non fisik disebut juga dengan lingkungan kerja psikologis, yaitu kondisi tempat kerja non fisik, lingkungan kerja ini tidak dapat langsung ditangkap oleh pancaindra manusia, tetapi dapat dirasakan. (Rahmawanti dkk. 2014) Lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan lain dari lingkungan kerja fisik yang berkaitan dengan hubungan kerja seorang pegawai yang dapat memengaruhi produktivitasnya.

Adapun indikator penilaian dari Lingkungan kerja non fisik yang digunakan pada penelitian ini adalah yang dikemukakan Saigian dalam (Sihalolo dan Siregar, 2019) sebagai berikut:

- 1) Hubungan rekan kerja serikat, yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan kerja.

- 2) Hubungan atasan dengan pegawai, hubungan antara atasan dengan pegawai perlu dijaga dengan baik dan harus saling menghargai, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat di antara individu masing-masing.
- 3) Kerjasama antar pegawai, kerjasama yang baik akan mempengaruhi kinerja antar pegawai, dengan kerjasama yang baik maka pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien

Berdasarkan pembahasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik, lingkungan kerja fisik merupakan hal-hal yang berada di sekitar pegawai yang dapat dirasakan oleh pancaindra seperti peralatan, mesin, bangunan dll, sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan hal yang tidak dapat dirasakan pancaindra seperti, hubungan antar pegawai, hubungan dengan atasan.

Kinerja dapat diartikan sebagai job performace. Job performance atau kinerja adalah pencapaian individu dalam hal yang berkaitan dengan perilaku, tindakan tugas dan pekerjaannya pada jangka waktu tertentu (Haeruddin dkk. 2021). Kinerja pegawai menurut Rahmawanti dkk (2014) Kinerja dipahami sebagai kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan oleh seorang pegawai yang melakukan pekerjaan sesuai dengan fungsi pekerjaan yang ditugaskan. Menurut Gibson et al dalam (Kurniawan, 2012) Kinerja karyawan merupakan prestasi kerja, yaitu hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Kinerja pegawai berdasarkan beberapa teori diatas adalah hasil atau output dari pegawai yang telah diberikan tugas dan tanggung jawab yang dapat memberikan keuntungan kepada perusahaan atau organisasi.

Terdapat 3 faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai menurut (Hardiansyah dkk. 2017:152 ) sebagai berikut:

- 1) Faktor lingkungan internal
- 2) Faktor lingkungan organisasi
- 3) Faktor internal pegawai

Menurut (Mathis & Jackson, 2011) Secara singkat membagi standar penilaian kinerja sebagai berikut:

- 1) Kuantitas  
Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 2) Kualitas  
Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan pegawai.
- 3) Kehadiran  
Kehadiran karyawan di perusahaan baik dalam masuk kerja, pulang kerja, izin, maupun tanpa keterangan yang seluruhnya mempengaruhi kinerja karyawan itu.
- 4) Ketepatan waktu  
Ketepatan waktu adalah kemampuan bekerja sesuai dengan waktu (jam kerja) yang ditetapkan. Semangat kinerja dapat diukur melalui absensi/presensi/kehadiran pegawai di tempat kerja, tanggung jawabnya terhadap pekerjaan, disiplin kerja, kerja sama dengan pimpinan atau teman sejawat dalam organisasi serta tingkat produktivitas kerjanya (Hasley, 1992).
- 5) Kemampuan bekerja sama  
Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

### 3. METODE PENELITIAN

#### 3.1. Jenis Penelitian dan Variabel Penelitian

Dilihat dari hipotesis yang akan diuji penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, penelitian kuantitatif adalah penelitian yang terencana dan mengkuantifikasikan data untuk dapat digeneralisasikan (Kurniawan dan Puspitaningtyas, 2016)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dari variabel, yaitu variabel ( $X_1$ ) Kesehatan dan Keselamatan Kerja dan ( $X_2$ ) Lingkungan Kerja, terhadap Variabel (Y) Kinerja Pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Makassar.

Adapun variabel penelitian ini adalah:

- 1) Variabel bebas Kesehatan dan Keselamatan Kerja ( $X_1$ ). Lingkungan Kerja ( $X_2$ )
- 2) Variabel terikat Kinerja (Y).

#### 3.2. Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Makassar, berlokasi di Jl. Dr. Ratulangi No.11, kecamatan Mamajang. Estimasi waktu pada penelitian ini kurang lebih dilakukan selama 2 bulan.

#### 3.3. Populasi dan Sampel

1) Populasi  
Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari subjek yang memiliki kualitas dan ciri-ciri tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk kemudian dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Kurniawan dan Puspitaningtyas, 2016). Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Makassar bagian Fire Rescue sebanyak 60 orang petugas pemadam kebakaran kota Makassar.

2) Sampel  
Sampel adalah bagian dari populasi. Penelitian kuantitatif akan menghasilkan data statistik sampel yang digunakan untuk mengintimasi parameter populasinya. (Kurniawan dan Puspitaningtyas, 2016:67). Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh populasi yaitu sebanyak 60 orang petugas pemadam kebakaran kota Makassar.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1. Hasil Penelitian

Penelitian yang berjudul Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Makassar. Mendeskripsikan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja secara parsial terhadap Kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Makassar, Pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Makassar dan Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Makassar.

Data diperoleh melalui penggunaan instrumen berupa uji Validitas dan Reabilitas, Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Heterokedastisitas, Uji Autokorelasi, Analisis Regresi Linear Berganda, Uji-t, Uji-f dan koefisien determinasi R<sup>2</sup>.

### 4.2. Hasil Penelitian

#### 1) Karakteristik Responden

Data yang diperoleh dari penelitian ini dengan menggunakan metode kuesioner yang dibagikan di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Makassar. Dengan jumlah responden 60 orang Petugas Pemadam Kebakaran. Dengan kuesioner yang telah diisi oleh responden maka peneliti mengidentifikasi karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja.

#### a. Jenis Kelamin

**Tabel 1.** Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	60	100.0	100.0

Sumber: Diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 1. di atas menunjukkan bahwa semua responden merupakan pria. Hal ini disebabkan karena kurangnya wanita yang ingin bergabung dibidang petugas pemadam kebakaran, berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa petugas yang ada di lokasi mereka menyatakan bahwa dikarenakan risiko bahaya yang di hadapi saat melakukan pekerjaan yaitu memadamkan api sangat tinggi.

#### b. Tingkat Pendidikan

**Tabel 2.** Persentase Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Kategori Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SMA/SMK	40	66.7%
Perguruan Tinggi	20	33.3%
Total	60	100.0%

Sumber: Diolah Tahun 2022

Berdasarkan data pada tabel 2. diatas bisa dilihat bahwa persentase responden dilihat dari tingkat pendidikannya SMA/SMK sebanyak 40 orang dengan persentase 67% dan tingkat pendidikan pada Perguruan Tinggi sebanyak 20 orang dengan persentase 33.3%. Hal ini disebabkan karena banyaknya orang yang baru lulus sekolah dan memilih langsung kerja.

#### c. Usia

**Tabel 3.** Persentase Responden Berdasarkan Usia

Kategori Usia	Frekuensi	Persentase
21-30 Tahun	19	32%
31-40 Tahun	25	42%
41-50 Tahun	14	23.%
>50 Tahun	2	3.%
Total	60	100.0

Sumber: Diolah Tahun 2022

Berdasarkan data pada tabel 3. diatas menyatakan bahwa responden terbanyak berada pada rentang usia 31-40 tahun yaitu sebanyak 25 orang atau sebesar 42%. Hal ini dikarenakan loyalitas pegawai kepada Dinas Pemadam Kebakaran dan kurangnya pelamar kerja yang lolos pada tes fisik di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Makassar. Sehingga kurangnya petugas-petugas pemadam baru.

#### d. Masa Kerja

**Tabel 4.** Persentase Responden Berdasarkan Masa Kerja

Kategori Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
5-10 Tahun	19	32%
11-15 Tahun	33	55%
16-25 Tahun	9	13%
Total	60	100.0

Sumber: Diolah Tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa persentase responden masa kerja 5-10 tahun sebanyak 19 orang dengan persentase 32% kemudian masa kerja 11-15 tahun sebanyak 33 orang dengan persentase 55%,

dan masa kerja 16-25 tahun sebanyak 8 orang dengan persentase 13%, diketahui bahwa persentase responden terbanyak yaitu dengan rentang masa kerja 11-15 tahun dengan persentase 35% hal ini dikarenakan loyalitas Pegawai kepada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Makassar dan pengalaman masa kerja pada Dinas Pemadam Kebakaran yang masih dibutuhkan serta sulitnya tes untuk bergabung dalam Dinas Pemadam Kebakaran.

**2) Uji Instrumen**

**a. Validitas**

Dilakukan uji Validitas untuk membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel, maka indikator dapat dinyatakan valid dan sebaliknya apabila r hitung lebih kecil dari r tabel maka indikator dinyatakan tidak valid.

**Tabel 4.** Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (X <sub>1</sub> )	X1.1	0.882	0.254	Valid
	X1.2	0.858	0.254	Valid
	X1.3	0.861	0.254	Valid
	X1.4	0.884	0.254	Valid
	X1.5	0.840	0.254	Valid
	X1.6	0.566	0.254	Valid
	X1.7	0.836	0.254	Valid
	X1.8	0.831	0.254	Valid
	X1.9	.0.837	0.254	Valid
	X1.10	0.850	0.254	Valid
	X1.11	0.830	0.254	Valid
Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	X2.1	0.788	0.254	Valid
	X2.2	0.845	0.254	Valid
	X2.3	0.819	0.254	Valid
	X2.4	0.824	0.254	Valid
	X2.5	0.818	0.254	Valid
	X2.6	0.629	0.254	Valid
	X2.7	0.800	0.254	Valid
	X2.8	0.876	0.254	Valid
	X2.9	.0.800	0.254	Valid
	X2.10	0.834	0.254	Valid
	X2.11	0.788	0.254	Valid
Kinerja (Y)	Y.1	0.790	0.254	0.254
	Y.2	0.847	0.254	0.254
	Y.3	0.821	0.254	0.254
	Y.4	0.723	0.254	0.254
	Y.5	0.854	0.254	0.254
	Y.6	0.799	0.254	0.254
	Y.7	0.878	0.254	0.254
	Y.8	0.768	0.254	0.254
	Y.9	.0.825	0.254	0.254
	Y.10	0.770	0.254	0.254
	Y.11	0.838	0.254	0.254

Sumber: Diolah Tahun 2022

**b. Reabilitas**

Pengujian Uji Reabilitas pada penelitian ini menggunakan formula Cronbach Alpha yang diolah menggunakan SPSS V.19. Pengujian Reabilitas menggunakan Cronbach Alpha dikatakan Reliabel apabila nilai hasil uji Cronbach Alpha lebih besar dari 0.60. Hasil dari uji reabilitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha dari ketiga Variabel menunjukkan lebih besar dari 0.60. Maka dapat dinyatakan bahwa ketiga variabel sudah Reliabel.

**Tabel 5.** Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X <sub>1</sub> )	0.947	Reliabel
Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	0.944	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.984	Reliabel

Sumber: Diolah Tahun 2022

**3) Uji Asumsi Klasik**

**a. Uji Normalitas**

Pengujian normalitas pada penelitian ini menggunakan metode One-Sample Kolmogrov-Smirnov dimana apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa data terdistribusi normal.

**Tabel 6.** Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.62284827
Most Extreme Differences	Absolute	.139
	Positive	.139
	Negative	-.117
Kolmogorov-Smirnov Z		1.077
Asymp. Sig. (2-tailed)		.197

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Diolah Tahun 2022

Berdasarkan pada tabel 7. diatas bahwa nilai signifikansi yang didapat setelah diuji sebesar 0.197 maka dinyatakan dapat dinyatakan bahwa data tersebut terdistribusi normal.

**a. Multikolinearitas**

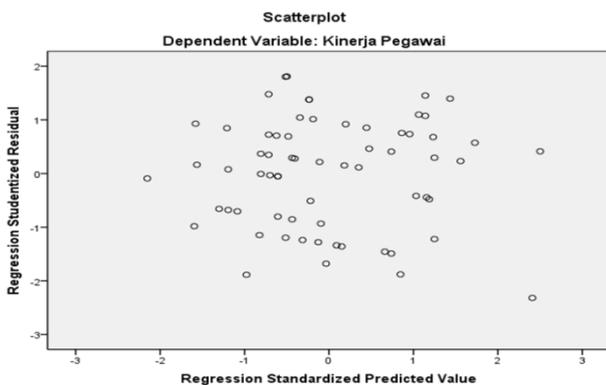
**Tabel 7.** Uji Multijolineritas Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	7.509	2.932		2.561	.013		
1 Kesehatan dan Keselamatan Kerja	.472	.091	.516	5.162	.000	.539	1.856
Lingkungan Kerja	.368	.094	.391	3.912	.000	.539	1.856

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai  
 Sumber: Diolah Tahun 2022

Dari hasil pengolahan data diketahui nilai toleran untuk kedua variabel X yaitu Kesehatan dan Keselamatan Kerja dan Lingkungan Kerja yaitu sebesar 0.539 lebih besar dari 0.1 dan nilai VIF untuk kedua variabel X sebesar 1.856. karena nilai VIF kurang dari 10.00 maka dapat dinyatakan bahwa data terbebas dari multikolinearitas.

**b. Heterokedastisitas**



Sumber: Diolah Tahun 2022

**Gambar 1.** Hasil Uji Heterokedastisitas

Dari hasil uji heterokedastisitas menggunakan grafik scatterplot, dimana titik-titik harus menyebar secara acak, tersebar dengan baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y yang apabila kondisinya terpenuhi maka tidak akan terjadi heterokedastisitas yang ditunjukkan pada gambar diatas, terlihat titik-titik yang tersebar secara acak, dan menyebar secara acak baik diatas maupun dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, jadi dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi yang digunakan.

**c. Uji Autokorelasi**

Uji Autokorelasi digunakan untuk mengetahui apakah ada atau tidak ada autokorelasi, pengujian ini menggunakan metode Durbin Watson dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a) Jika  $0 < d < dl$ , maka terjadi autokorelasi positif.
- b) Jika  $dl < d < du$ , maka tidak ada kepastian apakah terjadi autokorelasi atau tidak.
- c) Jika  $4 - du < d < 4$ , maka terjadi autokorelasi negatif.
- d) Jika  $4 - du < d < 4 - dl$ , maka tidak ada kepastian apakah terjadi autokorelasi atau tidak.
- e) Jika  $dl < d < 4 - du$ , maka tidak terjadi autokorelasi positif maupun negatif.

**Tabel 8.** Uji Autokorelasi Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.833 <sup>a</sup>	.693	.682	2.66847	2.004

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kesehatan dan keselamatan Kerja  
 b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai  
 Sumber: Diolah Tahun 2022

Hasil uji auto korelasi diatas menggunakan uji Durbin Watson. berdasarkan tabel Durbin Watson dengan jumlah sampel 60 orang dan dua variabel bebas maka ditetapkan bahwa  $dl = 1.514$  dan  $du = 1.652$ . maka dapat dihitung  $4 - dl = 2.486$  dan  $4 - du = 2.348$  pengambilan keputusan pada hasil uji ini menggunakan kriteria  $du < d < 4 - du = 1.652 < 2.004 < 2.346$  yang berarti tidak ada autokorelasi positif maupun negatif dan keputusannya diterima.

**4) Analisis Data**

**a. Regresi Linear Berganda**

Pengujian ini diujikan guna mengetahui pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat yaitu Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X1), dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

- Y : Kinerja Pegawai
- X1 : Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)
- X2 : Lingkungan Kerja
- a : Konstanta
- $\beta$  : Koefisien Regresi
- e : Standar Error

Sesuai dengan hasil analisis data yang menggunakan perhitungan regresi linear berganda dengan program SPSS versi 19 maka dapat dihasilkan sebagai berikut:

**Tabel 9.** Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.509	2.932		2.561	.013
1 Kesehatan dan keselamatan Kerja	.472	.091	.516	5.162	.000
1 Lingkungan Kerja	.368	.094	.391	3.912	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai  
Sumber: Diolah Tahun 2022

Persamaan regresi linear berganda adalah

$$Y = 7.509 + 0.472 X_1 + 0.368 X_2 + e$$

- 1) Nilai konstanta sebesar 7.509 menyatakan bahwa jika Kesehatan dan Keselamatan Kerja ( $X_1$ ) = 0. Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) = 0. Maka nilai Kinerja Pegawai ( $Y$ ) = 7.509
- 2) Nilai koefisien regresi ( $X_1$ ) sebesar 0.472 dapat dinyatakan bahwa Kesehatan dan Keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai oleh karena itu, jika setiap kenaikan variabel Kesehatan dan Keselamatan kerja ( $X_1$ ) variabel Kinerja Pegawai akan naik sebesar 0.472 dengan dugaan bahwa variabel bebas yang lain itu tetap.
- 3) Koefisien regresi ( $X_2$ ) sebesar 0.368 dapat dinyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ). oleh karena itu jika setiap kenaikan variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) maka variabel Kinerja Pegawai akan naik sebesar 0.368 dengan dugaan bahwa variabel bebas yang lain itu tetap.

**5) Uji Hipotesis**

**a. Uji Parsial (Uji-t)**

Uji-t diujikan guna mengetahui apakah masing-masing dari variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Masing-masing variabel dinyatakan signifikan jika hasil uji nilai signifikansinya lebih kecil dari 0.05 dan untuk nilai t-tabel pada penelitian ini sebesar (1.671)

**Tabel 10.** Hasil Uji-t Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.509	2.932		2.561	.013
1 Kesehatan dan keselamatan Kerja	.472	.091	.516	5.162	.000
1 Lingkungan Kerja	.368	.094	.391	3.912	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai  
Sumber: Diolah Tahun 2022

**b. Uji Hipotesis Variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X1)**

Berdasarkan hasil uji-t atau uji parsial di atas didapatkan nilai t-hitung untuk variabel ( $X_1$ ) Kesehatan dan Keselamatan Kerja sebesar 5.162 lebih besar dari nilai t-tabel 1.671 dengan signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0.05. oleh karena itu dapat dinyatakan bahwa variabel  $X_1$  secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel  $Y$ . sehingga  $H_1$  diterima

**c. Uji Hipotesis Variabel Lingkungan Kerja (X2).**

Berdasarkan hasil uji diatas diketahui bahwa nilai t-hitung untuk variabel ( $X_2$ ) Lingkungan Kerja sebesar 3.192 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1.671 dengan signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0.05 oleh karena itu dapat dinyatakan bahwa  $X_2$  memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel  $Y$ . sehingga  $H_1$  diterima.

Maka hasil dari pengujian tersebut menyatakan bahwa variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja, dan Lingkungan Kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Kemudian dari kedua variabel  $X$  yang memiliki pengaruh paling tinggi adalah Kesehatan dan Keselamatan Kerja dengan nilai t-hitung 5.644 dengan signifikansi 0.000.

**d. Uji Simultan (Uji-F)**

Pengujian ini digunakan guna mengetahui apakah semua Variabel bebas atau variabel  $X$  bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat atau variabel  $Y$ .

**Tabel 11.** Hasil Uji-F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	916.969	2	458.485	64.387	.000 <sup>a</sup>
	Residual	405.881	57	7.121		
	Total	1322.850	59			

Sumber: Diolah Tahun 2022

Dari tabel 12. diatas menyatakan bahwa nilai F-hitung yang didapat sebesar 64.387 lebih besar dari F-tabel yang sebesar (3.15) dengan taraf signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05, yang dapat diartikan bahwa kedua variabel bebas (Kesehatan dan Keselamatan Kerja dan Lingkungan Kerja) secara simultan memiliki pengaruh pada variabel dependen (Kinerja Pegawai) sehingga H3 diterima.

**e. Uji Koefisien Determinasi (Uji-R<sup>2</sup>)**

Pengujian Determinasi ini diujikan guna mengetahui seberapa besar pengaruh kemampuan variabel bebas secara bersama-sama dalam menjelaskan variabel terikat.

**Tabel 12.** Hasil Uji R2 Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.833 <sup>a</sup>	.693	.682	2.66847	2.004

Sumber: Diolah Tahun 2022

Berdasarkan hasil uji diatas diketahui bahwa nilai R square sebesar 0.812. Ini menunjukkan bahwa variabel terikat. Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel bebas Kesehatan dan Keselamatan Kerja dan Lingkungan Kerja, kemudian sisanya dipengaruhi faktor dari luar yang dimasukkan pada penelitian ini.

**4.2 Pembahasan Hasil Penelitian**

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh signifikan dan positif baik secara parsial maupun secara simultan pada variabel bebas yaitu Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X<sub>1</sub>) dan Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Makassar. Responden pada penelitian adalah pegawai yang berfokus pada pemadaman api atau Petugas Pemadam Kebakaran yang ada di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Makassar sebanyak 60 orang responden dengan karakteristik yang dibagi menjadi 4 yaitu: karakteristik berdasarkan jenis kelamin, tingkat pendidikan, usia, dan masa kerja.

Pada variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X<sub>1</sub>) merupakan variabel bebas yang terdiri dari 4 indikator penelitian yaitu : Pelatihan Kerja dan Pendidikan K3, Peraturan Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Pemeriksaan dan pemeliharaan kesehatan dan keselamatan Kerja. Selanjutnya variabel Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) merupakan variabel bebas yang ke-2 dengan indikator sebagai berikut : Bangunan tempat Kerja, Fasilitas, Hubungan rekan kerja, Hubungan pegawai dengan atasan. Dan pada variabel terikat Kinerja Pegawai (Y) yang terdiri dari 5 indikator yaitu : Kualitas, Kuantitas, Kehadiran, Ketepatan Waktu, Kemampuan.

Berdasarkan hasil dari analisis data pada penelitian ini dapat diketahui bahwa variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X<sub>1</sub>) dan Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). hal ini dinyatakan dari hasil secara parsial (Uji-t) yang diketahui bahwa masing-masing variabel bebas atau variabel (X) memiliki nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel dan memiliki nilai signifikan lebih kecil dari tingkat kepercayaan 0.05 pada variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja memiliki nilai t hitung sebesar 5.162 > t-tabel 1.671 dengan signifikansi 0.00 < 0,05, selanjutnya pada variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai t-hitung sebesar 3.912 > t-tabel 1.671 dan nilai signifikansinya 0.00 < 0.05 dapat disimpulkan bahwa Kesehatan dan Keselamatan Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Makassar. Hal ini berarti H1,H2 dan H3 diterima jika Dinas Pemadam Kebakaran Kota Makassar memperhatikan pegawainya dengan cara meningkatkan Kesehatan dan Keselamatan Kerja dan Lingkungan Kerjanya, hal ini akan sangat berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Makassar.

**5. KESIMPULAN**

Berdasarkan Pembahasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini:

- 1) Kesehatan dan Keselamatan Kerja Memiliki Pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Makassar.
- 2) Lingkungan Kerja Memiliki Pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Makassar.

- 3) Kesehatan dan Keselamatan dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Makassar.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anjani, M. (2014). *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. International Power Mitsui Operation and Maintenance Indonesia (IPMOMI) Paiton)* (Doctoral dissertation, Brawijaya University)
- Dewi, S. K., dan Frianto, A. (2013). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi*. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(4), 1055-1065.
- Dinahaji, H. S., dan Permana, A. (2012). *Pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja pustakawan di Perpustakaan Daerah Provinsi Jawa Tengah*. *Jurnal Ilmu Perpustakaan*, 1(1), 133-139.
- Firman, M dan Mustari. (2014). *Analisis Perlindungan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Bagi Pemadam Kebakaran Di Kota Makassar*. *Jurnal Tomalobbi*, Vol 1, No. 2.
- Hardiansyah, A., dan Yanwar, R. P. (2017). *Pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan PT. AE*. *Jurnal Al-Azhar Indonesia*. Seri Humaniora, 3(2), 150-158.
- Haeruddin, M. I. M., Kurniawan, A. W., Akbar, A., dan Mustafa, M. Y. (2021). *Pengaruh Faktor Motivasi Internal dan Eksternal terhadap Prestasi Kerja Karyawan: Sebuah Studi Kuantitatif*. *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis)*, 5(1), 260-277.
- Hasi, H. R., Effendy, S., dan Rambe, M. F. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara*. *Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi)*, 1(3), 209-219.
- Hasibuan (2017). *Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Pelatihan Dan Kerja Tim Terhadap Kinerja Tenaga Medis Di Rumah Sakit Budi Kemuliaan Batam*. *Jurnal Dimensi*, Vol. 6, No. 2:323-340.
- Himawan. (2020) "2 Petugas DAMKAR Luka Parah Saat Padamkan Gudang Makanan yang Terbakar di Makassar" <https://regional.kompas.com/read/2020/02/09/13312631/2-petugas-DAMKAR-luka-parah-saat-padamkan-gudang-makanan-yang-terbakar-di?page=all> , diakses pada 22 Maret 2022 pukul 22.40.
- Kurniawan, A. W. (2012). *Pengaruh kepemimpinan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan Bank Sulselbar*. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)*, 16(4), 391-408.
- Kurniawan, A.W, Puspitanintyas, Z. (2016). *"Metode Penelitian Kuantitatif"*, Yogyakarta: Pandiva Buku.
- Lumbanraja, P. C. (2018). *Pengaruh Kualitas Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Implementasi Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada Kinerja Pegawai Lapangan Mediasi Safety Security Needs di DP2K Kota Medan*.
- Mappiwali, Herman (2020) "Sisa Material di Dinkes Kembali Terbakar, 1 Petugas Terluka" <https://news.detik.com/berita/d-5115956/sisa-material-di-dinkes-sulsel-kembali-terbakar-1-petugas-terluka> ,diakses pada 22 Maret 2022 pukul 22.07.
- Mathis, Robert L & H. Jackson, John. 2011. *Human Resource Management* (edisi 10). Jakarta : Salemba Empat.
- Norianggono, Y. C. P. (2014). *Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya)* (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Noviana, H. N., Mappamiring, M., dan Parawu, H. E. (2021). *Pengaruh Penerapan Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penanggulangan Bencana Kabupaten Gowa*. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*, 2(3), 860-874
- Rahmawanti, N. P. (2014). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan kantor pelayanan pajak Pratama Malang Utara)* (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Setiawan, I. N. (2013). *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Departemen Jaringan PT PLN (PERSERO) Area Surabaya Utara*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2), 553-564.
- Sihalolo, R. D., dan Siregar, H. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan*. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273-281.
- Sitohang, S. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota*

*Batam. Jurnal Mirai Management, 4(2).*