

**PENGARUH KOMPENSASI, PELATIHAN KERJA DAN K3 TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PEMADAM KEBAKARAN DAN PENYELAMATAN
KABUPATEN BOYOLALI**



SKRIPSI

Disusun oleh

RIZAL AWWALUL ANSHORI

20.12.0107

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SURAKARTA**

2023

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Rizal Awwalul Anshori
NIM : 20120107
Program Studi : S1 Manajemen
Judul : Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja dan K3 Terhadap Kinerja Pegawai Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Boyolali

Disetujui dan Disahkan:

Hari : Kamis

Tanggal : 21 Desember 2023

Pembimbing



Drs. Christiawan Hendratmoko, M.Si.

NIDN: 0004036901

Mengetahui



Aditya Liliyan, S.M.B., M.M.

NIDN: 0606118902

PENGESAHAN

Nama : Rizal Awwalul Anshori
NIM : 20120107
Program Studi : S1 Manajemen
Judul : Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja dan K3 Terhadap Kinerja Pegawai Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Boyolali

Skripsi ini telah diuji dan dipertahankan dihadapan tim penguji skripsi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta (STIE Surakarta) dan diterima untuk memenuhi persyaratan gelar Sarjana Manajemen.

Pada Hari : Jumat
Tanggal : 12 Januari 2024

Tim Penguji

Tanda Tangan

Ketua : Drs. Christiawan Hendratmoko, M.Si.

()

Anggota : Ari Susanti, S.Pt., M.M

()



Dr. Budi Istivanto, S.E., M.M., M.H

NIDN: 0625127401

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul:

**Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja dan K3 Terhadap Kinerja
Pegawai Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten
Boyolali**

Tidak pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan dalam suatu perguruan tinggi lain dan tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya. Apabila dikemudian hari saya terbukti melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh perguruan tinggi batal saya terima

Sukoharjo, 21 Desember 2023

Yang memberikan pernyataan



Rizal Awwalul Anshori

MOTTO

“Boleh jadi kamu tidak menyenangi sesuatu, padahal itu baik bagimu, dan boleh jadi kamu menyukai sesuatu, padahal itu tidak baik bagimu. Allah mengetahui, sedang kamu tidak mengetahui”

(Q.S. Al-Baqarah:216)

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

(Q.S. Al-Baqarah:286)

“Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri”

(Q.S. Ar-Ra’d:11)

“Barangsiapa menempuh jalan untuk menuntut ilmu, Allah akan memudahkan baginya jalan menuju surga”

(H.R. Muslim)

“Menuntut ilmu itu wajib atas setiap muslim”

(H.R Ibnu Majah)

“Rasulullah bersabda: Barangsiapa menempuh jalan untuk mendapatkan ilmu, Allah akan memudahkan jalan menuju surga”

(HR. Muslim)

“Hatiku tenang karena mengetahui apa yang melewatkanmu tidak akan pernah menjadi takdirku dan apa yang ditakdirkan untukmu tidak akan pernah melewatkanmu”

(Umar bin Khattab)

“Niat adalah ukuran dalam menilai benarnya suatu perbuatan. Oleh karenanya, ketika niatnya benar, maka perbuatan itu benar dan jika niatnya buruk, maka perbuatan itu buruk”

(Imam Nawawi)

“Dengan ilmu kita menuju kemuliaan”

(Ki Hajar Dewantara)

“Tujuan pendidikan itu untuk mempertajam kecerdasan, memperkuat kemauanserta memperhalus perasaan”

(Tan Malaka)

“Jawaban dari sebuah keberhasilan adalah terus belajar dan tak kenal putus asa”

(Pena Motivasi)

“Tidak ada kesuksesan tanpa kerja keras. Tidak ada keberhasilan tanpa kebersamaan.
Tidak ada kemudahan tanpa doa”

(Ridwan Kamil)

“Gelar hanya selembar kertas, pendidikan yang sesungguhnya adalah perilaku”

(Unknown)

“Guru terbaik adalah alam dan pengalaman”

(Penulis)

“Tidak perlu mengejar yang fana, kejarlah yang nyata”

(Penulis)

“Orang baik selalu menebar kebaikan dan yang kuat selalu menguatkan”

(Penulis)

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, Tuhan yang Maha Mulia, Maha Tinggi, serta Maha Agung, karena berkat rahmat serta kesempatan yang diberikan, sehingga penulis mampu menyelesaikan tugas akhir skripsi. Hasil penelitian yang sederhana ini, penulis persembahkan kepada:

1. Kedua orang tua, terima kasih atas kasih sayang dan cinta yang tulus, serta jerih payah, dukungan dan do'a yang selalu tercurah. Semoga denganmendapatkan gelar ini, bisa membanggakan hati bapak dan ibu
2. Keluarga besar serta kerabat, terima kasih atas dukungan dan doanya sehingga memberikan semangat untuk menyelesaikan penelitian ini.
3. Seluruh anggota regu 03 Damkar Boyolali tahun 2023 yang telah mendukung dan memberikan semangat.
4. Teman-teman yang saya cintai dan saya banggakan, terima kasih atas doa serta dukungannya. Sehingga, tugas akhir skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Diri sendiri, terima kasih sudah berusaha dan tidak patah semangat.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia dan hidayah-Nya, sehingga penulisan Skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja dan K3 Terhadap Kinerja Pegawai Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Boyolali” ini dapat berjalan dengan baik dan lancar. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana manajemen Strata I di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta.

Penyusunan skripsi ini telah mendapatkan banyak dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan setulus hati menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Budi Istiyanto, S.E., M.M., M.H. selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta
2. Bapak M Aditya Yulianto, S.E., M.M. selaku pelaksana program studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta
3. Bapak Drs. Christiawan Hendratmoko, M.Si. selaku Dosen Pembimbing Skripsi. Senantiasa selalu memberikan motivasi, saran serta bimbingan kepada penulis.
4. Bapak dan Ibu dosen/karyawan STIE Surakarta yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan sarana prasarana selama peneliti menempuh pendidikan
5. Kedua orang tua tercinta yang telah memberikan doa, dukungan dan semangat baik secara moral maupun material dalam menyelesaikan skripsi ini
6. Keluarga besar Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Boyolali
7. Teman-teman seperjuangan yang selalu memberikan dorongan dan semangat
8. Semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu per satu namanya

Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna karena adanya keterbatasan ilmu dan pengalaman yang dimiliki peneliti, oleh karena itu kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan. Akhir kata, semoga hasil penelitian ini dapat menambah wawasan bagi pembaca dan dapat bermanfaat untuk perkembangan dan peningkatan ilmu pengetahuan.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Boyolali, 25 Desember 2023

Penulis

DAFTAR ISI

SKRIPSI.....	i
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	ii
PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN.....	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
ABSTRAK	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	8
1. Manfaat teoritis.....	8
2. Manfaat praktis	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
A. Landasan Teori	9
1. Kompensasi	9
2. Pelatihan Kerja	10
3. K3 (Kesehatan Dan Keselamatan Kerja).....	11
4. Kinerja	12
B. Penelitian Terdahulu.....	14
C. Kerangka Pikir.....	16

1. Variabel Dependen	17
2. Variabel Independen.....	17
D. Hipotesis Penelitian	18
1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai	18
2. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	19
3. Pengaruh K3(Kesehatan dan Keselamatan Kerja) Terhadap Kinerja Pegawai 20	
4. Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja, K3(Kesehatan dan Keselamatan Kerja) secara simultan Terhadap Kinerja Pegawai.....	21
BAB III METODE PENELITIAN.....	22
A. Objek Penelitian	22
B. Jenis Penelitian	22
C. Sumber Data	23
1. Data Primer.....	23
2. Data Sekunder	23
D. Populasi dan Sampel	24
1. Populasi	24
2. Sampel	24
E. Teknik Pengumpulan Data.....	25
1. Metode Kuisisioner	25
2. Studi Kepustakaan	26
F. Definisi Operasional.....	26
G. Teknik Analisis Data	30
1. Uji Instrumen Data	30
2. Uji Asumsi Klasik	31
3. Analisis Regresi Linier Berganda.....	33
4. Uji Hipotesis.....	34
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	35
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	35
1. Sejarah dan Perkembangan Damkar Boyolali.....	35

2.	Visi dan Misi	37
3.	Struktur Organisasi.....	38
B.	Deskripsi Responden	41
1.	Pendidikan	42
2.	Pelatihan	42
3.	Lama Bekerja	43
4.	Usia.....	44
C.	Hasil Analisis Data	44
1.	Uji Instrumen Data	44
2.	Uji Asumsi Klasik	49
3.	Analisis Regresi Linier Berganda.....	52
4.	Uji t.....	54
5.	Uji F.....	55
6.	Koefisien Determinasi (R^2)	56
D.	Pembahasan	57
1.	Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y).....	57
2.	Pengaruh Pelatihan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)	58
3.	Pengaruh K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)	60
4.	Pengaruh Kompensasi (X1), Pelatihan Kerja (X2), K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) (X3) secara simultan Terhadap Kinerja Pegawai(Y)	61
BAB V PENUTUP.....		62
A.	Kesimpulan.....	62
B.	Saran	63
DAFTAR PUSTAKA		64
LAMPIRAN 1. KUESIONER PENELITIAN		69
IDENTITAS RESPONDEN		70
LAMPIRAN 2. TABULASI DATA		73
LAMPIRAN 3. HASIL OLAH DATA.....		76

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Kegiatan Damkar Tahun 2022	2
Tabel 2. Penelitian Terdahulu	14
Tabel 3. Skala Likert	26
Tabel 4. Definisi Operasional	27
Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	42
Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Pelatihan	42
Tabel 7. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	43
Tabel 8. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	44
Tabel 9. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (Ko).....	45
Tabel 10. Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja (P)	46
Tabel 11. Hasil Uji Validitas Variabel K3	46
Tabel 12. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja.....	47
Tabel 13. Hasil Uji Reliabilitas	49
Tabel 14. Hasil Uji Normalitas	50
Tabel 15. Hasil Uji Multikolineritas	51
Tabel 16. Uji Heteroskedastisitas.....	52
Tabel 17. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	53
Tabel 18. Hasil Uji t	54
Tabel 19. Hasil Uji F	56
Tabel 20. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Pikir.....	16
Gambar 2. Struktur Organisasi Bidang Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Boyolali.....	38

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Lampiran 2. Tabulasi Data

Lampiran 3. Hasil Olah Data

- 1) Uji Instrumen Data
 - a) Uji Validitas
 - b) Uji Reliabilitas
- 2) Uji Asumsi Klasik
 - a) Uji Normalitas
 - b) Uji Multikolinieritas
 - c) Uji Heteroskedastisitas
- 3) Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji t
- 4) Uji F
- 5) Koefisien Determinasi (R^2)

ABSTRAK

Rizal Awwalul Anshori, 20.12.0107, 69 halaman, Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja dan K3 Terhadap Kinerja Pegawai Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Boyolali.

Penelitian ini dilakukan di Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Boyolali yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja dan K3. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Bidang Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Boyolali yang berjumlah 62 orang. Sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *Purposive sampling* yaitu menggunakan kriteria pegawai yang bekerja di lapangan sebanyak 57 orang.

Variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari Kompensasi (X1), Pelatihan Kerja (X2) dan K3 (X3), sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai (Y). Metode yang digunakan dalam penelitian adalah metode kuantitatif. Analisis yang digunakan terdiri uji instrumen data, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis dengan menggunakan program *IBM SPSS Statistic 25*.

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Pelatihan Kerja (X2), K3 (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan Kompensasi (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Boyolali.

Kata Kunci : Kompensasi, Pelatihan Kerja, K3, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

Rizal Awwalul Anshori, 20.12.0107, 69 page, The Influence of Compensation, Job Training and K3 on the Performance of Boyolali Regency Fire and Rescue Employees.

This research was conducted at the Boyolali Regency Fire and Rescue Department with the aim of determining the influence of Compensation, Job Training and K3. The population in this study were 62 employees of the Boyolali Regency Fire and Rescue Division. The sample in this study used a purposive sampling method, namely using the criteria of 57 employees working in the field.

The independent variables in this research consist of Compensation (X1), Job Training (X2) and K3 (X3), while the dependent variable in this research is Employee Performance (Y). The method used in research is a quantitative method. The analysis used consisted of data instrument testing, classical assumption testing, multiple linear regression analysis and hypothesis testing using the IBM SPSS Statistics 25 program.

The results of this study show that the Job Training (X2), K3 (X3) variables have a significant effect on employee performance and Compensation (X1) does not have a significant effect on the performance of Boyolali Regency Fire and Rescue employees.

Keywords: Compensation, Job Training, K3, Employee Performance.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian sumber daya manusia dalam organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya yang ada dalam organisasi memainkan peran penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi; oleh karena itu, keberhasilan sumber daya manusia bergantung pada kemampuan sumber daya manusia untuk melaksanakan tugas dan fungsinya dengan benar dalam Flippo (2017). Pelatihan bagi sumber daya manusia merupakan hal yang sangat krusial dalam mencapai tujuan dari suatu organisasi. Fokus suatu hal yang kecil kemudian diubah menjadi tindakan aktual. Harapannya, semakin baik perkembangan individu seseorang maka akan meningkatkan kinerja untuk organisasi atau tempat dimana dia bekerja. Akhirnya, performa organisasi tersebut dapat meningkat dengan berkembangnya waktu.

Pada instansi pemerintahan yang bersinggungan langsung dengan pelayanan masyarakat salah satunya adalah pemadam kebakaran. Maka dari itu petugas pemadam kebakaran wajib meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Akhir-akhir ini banyak sekali kasus kebakaran besar di pemukiman

padat penduduk, rumah warga yang berdempetan dan didukung oleh bahan material yang mudah terbakar mengakibatkan api cepat merambat dan menghanguskan yang di depannya. Banyak kasus kebakaran diakibatkan oleh instalasi listrik yang kurang baik dan kebocoran tabung gas.

Kebakaran merupakan salah satu bencana yang membahayakan karena mengakibatkan kerugian berupa harta benda dan nyawa. Selain penanganan kebakaran petugas damkar juga merupakan seorang penyelamat. Penyelamatan adalah kegiatan dan usaha untuk mencari, menolong, dan menyelamatkan dari hal yang membahayakan. Apabila masyarakat mengetahui terjadinya kebakaran dan situasi darurat, bagi warga Boyolali bisa menghubungi nomor Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan di 0276 - 321 313.

Menurut Cahya *et al.* (2021) Kinerja individu adalah bagaimana seorang karyawan melakukan pekerjaannya, dan kinerja karyawan diukur dari kegiatan mereka. Kinerja damkar Boyolali selama tahun 2022 yang meliputi pemadaman, penyelamatan dan sosialisasi.

Tabel 1 Kegiatan Damkar Tahun 2022

Bulan	Pemadaman	Penyelamatan	Sosialisasi
Januari	8	8	1
Februari	5	14	-
Maret	8	22	1
April	2	7	1
Mei	2	11	1
Juni	5	13	1
Juli	9	16	2
Agustus	7	11	2

September	6	13	2
Oktober	6	14	1
November	1	14	2
Desember	6	7	-
Total	65	150	14

Sumber: Data Sekunder Diolah, 2023

Data di atas merupakan kinerja damkar Kabupaten Boyolali selama tahun 2022, jika dilihat pada tabel diatas selama tahun 2022 kebakaran berjumlah 65 kejadian, penyelamatan berjumlah 150 kejadian dan sosialisasi berjumlah 14. Penyelamatan mendominasi kejadian pada tahun 2022. Petugas pemadam kebakaran tidak hanya terlatih untuk melakukan pemadaman, juga dilatih untuk menyelamatkan korban bencana, seperti kecelakaan lalu lintas, gedung runtuh, banjir dan bencana lainnya. Di lain hal, petugas damkar juga melakukan penyelamatan yang tidak ada hubungannya dengan kebakaran, seperti eksekusi sarang tawon, evakuasi ular, menyelamatkan manusia dan hewan yang terjebak, evakuasi cincin di jari, pohon tumbang dan yang lainnya.

Sekarang ini damkar sangat dibutuhkan masyarakat untuk membantu masyarakat dalam menangani hal hal yang bersifat berbahaya, maka dari itu kinerja seorang petugas damkar harus ditingkatkan. Dalam menjalankan tugasnya petugas damkar wajib memiliki APD (Alat Pelindung Diri) seperti fire jaket, fire boot, masker, helm, sarung tangan, dll.

Sebagai seorang penyelamat harus memastikan dirinya sendiri harus aman terlebih dahulu. Dalam Qurbani & Selviyana, (2019) Karena adanya

bentuk proteksi yang terkait dengan permasalahan K3, 12 Desember 1996, Departemen Tenaga Kerja telah mengeluarkan regulasi baru yaitu peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER.05/MEN/1996 yang mengatur tentang penerapan sistem manajemen K3 di suatu tempat kerja sebagai langkah untuk mengantisipasi permasalahan K3. Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan, karena dampak kecelakaan dan penyakit kerja tidak hanya merugikan karyawan, tetapi juga perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Tingkat kecelakaan kerja di Indonesia tergolong tinggi dan cenderung meningkat setiap tahunnya. Peningkatan dan keselamatan kerja perlu diupayakan untuk melindungi asset human capital dan menunjang keunggulan kompetitif bangsa.

Tidak ada petugas pemadam yang hebat, akan tetapi petugas pemadam yang terlatih. Itulah yang sebenarnya, tanpa latihan petugas pemadam tidak akan maksimal dalam melakukan pekerjaannya sebagai penyelamat. Maka dari itu, pelatihan sangatlah penting bagi kami petugas damkar, setiap melakukan penyelamatan dihadapkan dengan situasi dan tantangan yang berbeda. Tantangan seperti itu harus mampu ditaklukan, sebagai petugas harus mampu melihat situasi dan kondisi, tidak boleh terburu-buru dan gegabah apabila salah perhitungan maka resiko di depan sudah menunggu.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, salah satunya adalah kompensasi. Menurut Rivai (2005) dalam Mutholib (2019) Salah satu hal yang

diberikan kepada karyawan sebagai kompensasi atas kerja keras mereka untuk perusahaan adalah kompensasi. Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah pemberian kompensasi, yang mencakup berbagai macam penghargaan kepada individu sebagai kompensasi atas upaya mereka untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh organisasi. Dalam bisnis, kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian dan kesetiaan karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Dwianto *et al.* (2019) menunjukkan bahwa variabel kompensasi mempengaruhi kinerja pegawai dengan kata lain, lebih banyak kompensasi berarti lebih baik kinerja pegawai.

Pelatihan juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Menurut Dahmiri & Sakta (2014) Pelatihan adalah proses memberikan pengetahuan dan keterampilan tertentu kepada karyawan untuk meningkatkan keterampilan mereka dan memungkinkan mereka melaksanakan tanggung jawab yang telah ditetapkan oleh organisasi. Dengan kata lain, program pelatihan karyawan adalah proses mengajarkan karyawan pengetahuan dan keterampilan tertentu agar mereka semakin terampil, mampu, dan memiliki sikap yang lebih baik. Penelitian yang dilakukan oleh Dahmiri & Sakta (2014) Teori yang ada sudah didukung dengan fakta bahwa ada hubungan yang positif antara pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, terdapat juga K3 yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Wirawan (2015:506) dalam Qurbani & Selviyana (2019) keselamatan

dan kesehatan kerja (k3) adalah semua upaya untuk mencegah dan melindungi keselamatan dan kesehatan karyawan dengan mencegah kecelakaan kerja dan penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan. Penelitian yang dilakukan oleh Qurbani & Selviyana (2019) terdapat pengaruh yang signifikan antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja.

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH KOMPENSASI, PELATIHAN KERJA DAN K3 TERHADAP KINERJA PEGAWAI PEMADAM KEBAKARAN DAN PENYELAMATAN KABUPATEN BOYOLALI”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Boyolali?
2. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Boyolali?
3. Apakah K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Boyolali?

4. Apakah kompensasi, pelatihan dan K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Boyolali?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Boyolali.
2. Mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Boyolali.
3. Mengetahui pengaruh K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) terhadap kinerja pegawai Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Boyolali.
4. Mengetahui pengaruh secara simultan kompensasi, pelatihan, dan K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) terhadap kinerja pegawai Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Boyolali.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis, diantaranya:

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan sebagai bahan kajian dalam dunia ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai kompensasi, pelatihan kerja dan K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) yang mempengaruhi kinerja pegawai.

2. Manfaat praktis

Semoga hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bermanfaat bagi Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Boyolali dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kompensasi

Menurut Sihotang (2007:220) dalam Poluakan *et al.* (2019) Kompensasi adalah sistem keseluruhan untuk memberikan balas jasa kepada pegawai, baik secara finansial maupun dalam bentuk barang dan jasa yang diberikan kepada mereka.

Menurut Hasibuan (2009: 118) dalam Nugraha & Tjahjawati (2018) Kompensasi adalah uang atau barang yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerjanya atas jasa mereka. Jika perusahaan tidak memberikan kompensasi yang memadai kepada pekerjanya, mereka cenderung keluar dari perusahaan, yang mengakibatkan kesulitan bagi organisasi untuk mendapatkan pengganti, terutama dalam proses pengangkatan.

Salah satu bagian dari fungsi manajemen sumber daya manusia adalah pemberian kompensasi, yang mencakup semua jenis penghargaan kepada individu sebagai imbalan atas upaya mereka untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh organisasi. Pemberitahuan harus adil dan layak bagi seorang karyawan. Artinya, adil dan layak berarti bahwa karyawan harus

menerima kompensasi sebanyak mungkin untuk kelangsungan hidup mereka. Selain itu, kompensasi harus didasarkan pada tingkat tanggung jawab dan risiko yang terkait dengan setiap pekerjaan, sehingga menghasilkan peningkatan kinerja karyawan (Keraf, 2000; Tangkilisan, 2005; Tanjung, 2005) dalam Dwianto *et al.* (2019).

Menurut Putra & Mardikaningsih (2021) Manajemen kompensasi adalah salah satu teknik SDM yang paling penting dan penting dalam bidang manajemen umum.

Menurut Poluakan *et al.* (2019) indikator Kompensasi diantaranya Upah dan gaji, Insentif, Tunjangan, Fasilitas.

2. Pelatihan Kerja

Menurut Kaswan (2015) dalam Safitri (2019) Pelatihan kerja adalah aktivitas di mana karyawan memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang lebih baik.

Mangkuprawira (2007:233) dalam Yulianti (2015) mengatakan, "Pelatihan adalah sebuah proses mempelajari suatu pengetahuan dan keahlian, serta sikap agar pegawai semakin terampil dan mampu menjalankan pekerjaannya dengan semakin baik, sesuai dengan standar."

Dahmiri & Sakta (2014) mengatakan bahwa pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan kemampuan pegawai tertentu untuk membuat mereka lebih mahir dan mampu melakukan tugas yang telah diberikan oleh organisasi. Dengan kata lain, pelatihan pegawai adalah upaya untuk meningkatkan kemampuan dan kemahiran pegawai sehingga mereka memiliki sikap yang lebih baik sesuai dengan harapan.

Dalam penelitian Rivai (2004) Indikator pelatihan, menurut jurnal "Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Sucofindo (Persero) Surabaya", meliputi materi yang dibutuhkan, metode yang digunakan, kemampuan instruktur, sarana atau prinsip pembelajaran, dan peserta pelatihan Aruan (2013) dalam Sugiarti *et al.* (2016)

3. K3 (Kesehatan Dan Keselamatan Kerja)

Menurut Mathis dan Jackson (2006) dalam Bhastary & Suwardi (2018) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah aktivitas yang mencegah gangguan fisik dan mental melalui pelatihan dan instruksi, pengawasan dan kontrol atas pelaksanaan tugas, dan bantuan sesuai dengan aturan pemerintah dan perusahaan tempat mereka bekerja.

Menurut Elphiana E G *et al.* (2017) dalam Sasanti & Irbayuni (2022) K3 program untuk mencegah penyakit dan kecelakaan dengan mematuhi peraturan yang berlaku dan standar operasional prosedur.

Menurut Setyawati (2021) Program atau alat yang dikenal sebagai keselamatan kerja dirancang untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan mencapai tingkat kesehatan kerja terbaik. Menurut Mangkunegara (2009) dalam Setyawati (2021) Kesehatan kerja adalah ketika seseorang tidak mengalami sakit, gangguan mental, emosi, atau gangguan fisik yang disebabkan oleh lingkungan kerja mereka.

Maulidya (2021) dalam Sasanti & Irbayuni (2022) menyebutkan bahwa Alat pelindung kerja, lingkungan kerja yang aman, pemakaian peralatan kerja, penerangan, dan lingkungan kerja yang sehat adalah beberapa indikator K3.

4. Kinerja

Menurut Akuntanika *et al.* (2020) pengertian Kinerja adalah upaya yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam suatu organisasi, baik pemerintah maupun swasta, untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan menentukan keberhasilan organisasi dalam menyelesaikan tugasnya.

Menurut Mangkunegara (2015) dalam Masturi *et al.* (2021) Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai ketika mereka melakukan pekerjaan mereka sesuai dengan tanggung jawab mereka.

Menurut Mathis dan Jackson (2007) dalam Setyawati (2021) Kinerja diukur berdasarkan standar atau kriteria perusahaan.

Menurut Dessler (2015) dalam Safitri (2019) indikator untuk mengukur kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas kerja adalah akurasi, ketelitian, dan bisa diterima atas pekerjaan yang dilakukan.
- b. Produktivitas adalah kuantitas dan efisiensi pekerjaan yang dihasilkan dalam jangka waktu tertentu.
- c. Pengetahuan pekerjaan adalah keterampilan dan informasi praktis atau teknis yang digunakan pada pekerjaan.
- d. Bisa diandalkan adalah sejauh mana seorang karyawan dapat bergantung pada penyelesaian dan tindak lanjut tugas.
- e. Kehadiran adalah sejauh mana karyawan tepat waktu mengikuti jadwal makan atau istirahat.
- f. Kemandirian adalah sejauh mana pekerjaan dilakukan dengan atau tanpa pengawasan.

B. Penelitian Terdahulu

Hasil-hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan.

Tabel 2. Penelitian Terdahulu

No	Penulis dan Tahun	Judul	Variable Independen	Hasil
1	Angel Kralita Poluakan Roy F. Runtuwene Sofia A.P. Sambul, (2019)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado	Kompensasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja.
2	Dwianto, Agung Surya Purnamasari, Pupung Tukini, (2019)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA	Kompensasi	Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y).
3	Nugraha, Alvi Tjahjawati, Sri Surjani (2018)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	Kompensasi	Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara kompensasi dengan kinerja karyawan.
4	Safitri, Debby Endayani (2019)	Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan	Pelatihan	Hasil penelitian menunjukkan dapat disimpulkan bahwa Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

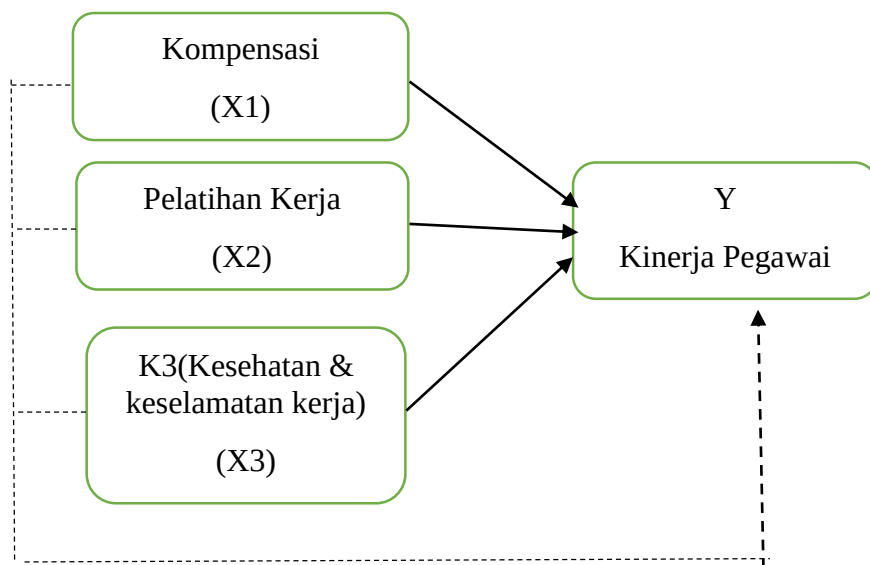
5	Yulianti, Eli (2015)	Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan Grand Fatma Hotel di Tenggarong Kutai Kartanegara	Pelatihan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan mempunyai peranan yang sangat dalam meningkatkan kinerja karyawan
6	Dahmiri, Dahmiri Sakta, Kharisma (2014)	Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun	Pelatihan	Hasil penelitian menunjukkan terdapat adanya hubungan yang positif antara Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai sudah mendukung teori yang ada.
7	Qurbani, Derita Selviyana, Upay (2019)	Pengaruh Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja karyawan pada PT. Trakindo Utama cabang BSD	K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja)	Hasil penelitian menunjukkan pengaruh antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trakindo Utama Cabang BSD.
8	Sasanti, Melinia Ajeng Irbayuni, Co Autor Sulastri (2022)	Pengaruh beban kerja dan K3 terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi	Beban Kerja, K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di bagian produksi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Keselamatan dan

Kesehatan Kerja
berpengaruh positif
dan signifikan
terhadap kinerja
karyawan

Sumber: Data Sekunder Diolah, 2023

C. Kerangka Pikir

Menurut Ardian & Fernando (2020) Kerangka pemikiran adalah konsep untuk memecahkan masalah yang telah ditemukan atau dibuat.



Gambar 1. 1erangka Pikir

Sumber: Data Sekunder Diolah, 2023

Keterangan garis:

—————→ : Hubungan secara parsial

-----→ : Hubungan secara simultan

Berdasarkan gambar diatas terdapat dua variabel yaitu variabel dependen dan variabel independen.

1. Variabel Dependen

Menurut Manajerial *et al.* (2019) Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh faktor lain. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai (Y).

2. Variabel Independen

Menurut Manajerial *et al.* (2019) Variabel Independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Kompensasi (X1), Pelatihan Kerja (X2), dan K3(Kesehatan dan Keselamatan Kerja) (X3).

D. Hipotesis Penelitian

Menurut Zaki & Saiman (2021) Hipotesis merupakan asumsi sementara atau jawaban terhadap masalah atau pertanyaan penelitian yang masih perlu divalidasi.

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Poluakan *et al.* (2019) Kompensasi adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya karena mereka telah membantu kemajuan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, baik dalam jangka waktu panjang maupun pendek. Dengan gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas, kinerja karyawan akan meningkat dan mereka akan melakukan pekerjaan mereka dengan lebih profesional.

Poluakan *et al.* (2019) melakukan penelitian pada PT. PLN (Persero) UP3 Manado. Penelitian tersebut disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Manado. Hal tersebut berarti semakin tinggi kompensasi yang diberikan, maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai.

Penelitian ini juga didukung oleh Dwianto *et al.* (2019) yang meneliti mengenai Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaeil Indonesia. Berdasarkan hasil uji t-test yang telah dilakukan maka dapat dilihat bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Jaeil Indonesia.

Berdasarkan hal tersebut dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Boyolali.

2. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Yulianti (2015) Pelatihan adalah proses pengembangan diri yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan mereka dan meningkatkan pengetahuan dan keahlian mereka. Pelatihan memberi perusahaan kesempatan untuk mengajarkan karyawannya bagaimana bekerja dengan benar dan sesuai dengan standar operasional yang ditetapkan perusahaan, yang akan membantu mereka mencapai tujuan masa depan mereka.

Yulianti (2015) melakukan penelitian pada Grand Fatma Hotel Di Tenggarong Kutai. Penelitian tersebut disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Grand Fatma Hotel di Tenggarong.

Penelitian ini juga didukung oleh penelitian dari Sugiarti *et al.* (2016) yang meneliti PT Padma Ardyta Aktuarial Jakarta. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat dinyatakan bahwa pelatihan kerja memiliki

hubungan dengan tingkat sedang dan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H2: Pelatihan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Boyolali.

3. Pengaruh K3(Kesehatan dan Keselamatan Kerja) Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Qurbani & Selviyana (2019) K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan karena kecelakaan kerja dan penyakit kerja merugikan perusahaan dan karyawan secara langsung dan tidak langsung.

. Qurbani & Selviyana (2019) melakukan penelitian pada Pt. Trakindo Utama Cabang Bsd. Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trakindo Utama Cabang BSD.

Penelitian ini didukung oleh Nirtha *et al.* (2019) yang melakukan penelitian di Perkebunan Kelapa Sawit Pt. Hasnur Citra Terpadu. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

Karyawan. Berdasarkan hal tersebut dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H3: K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Boyolali.

4. Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja, K3(Kesehatan dan Keselamatan Kerja) secara simultan Terhadap Kinerja Pegawai

H4: Kompensasi, Pelatihan Kerja, K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Boyolali.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Boyolali.
2. Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Boyolali.
3. K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pegawai Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Boyolali.
4. Kompensasi, Pelatihan Kerja dan K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Boyolali.

B. Saran

Saran yang dapat peneliti berikan bagi Bidang Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Boyolali yaitu:

1. Petugas dapat mengikuti jenjang pelatihan selanjutnya yang diharapkan dapat meningkatkan ilmu dan keterampilan sehingga mampu memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat, bisa menjadi petugas yang diandalkan, serta kehadiran petugas selalu diharapkan oleh masyarakat. Pelatihan kerja antara lain mengikuti diklat selanjutnya yaitu Damkar 2, Fire Rescue, FAA (*First Aid Advance*), MFR (*Medical First Responder*) Sampai dengan Perwira.
2. Penerapan K3 yang baik sangat bermanfaat bagi petugas saat menjalankan tugas di lapangan. Bagi dinas terkait agar memberikan izin dan dukungan untuk mengikuti pelatihan dan sertifikasi K3 bagi pegawai.
3. Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian sejenis diharapkan menambahkan variabel-variabel lain di luar variabel yang sudah ada dalam penelitian ini, diharapkan pula menambah jumlah sampel agar hasil penelitian lebih akurat. Saran bagi peneliti selanjutnya untuk menambahkan variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan komunikasi kerja dalam penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adur, M. D., Wiyani, W., & Ratri, A. M. (2019). Analisis Kinerja Keuangan Perusahaan Rokok. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 5(2), 204–212. <https://doi.org/10.26905/jbm.v5i2.2664>
- Amanda, L., Yanuar, F., & Devianto, D. (2019). Uji Validitas dan Reliabilitas Tingkat Partisipasi Politik Masyarakat Kota Padang. *Jurnal Matematika UNAND*, 8(1), 179. <https://doi.org/10.25077/jmu.8.1.179-188.2019>
- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep Umum Populasi dan Sampel dalam Penelitian. *Jurnal Pilar*, 14(1), 15–31.
- Ardian, A., & Fernando, Y. (2020). Sistem Informasi Manajemen Lelang Kendaraan Berbasis Mobile (Studi Kasus Mandiri Tunas Finance). *Jurnal Teknologi Dan Sistem Informasi*, 1(2), 10–16. <https://doi.org/10.33365/jtsi.v1i2.358>
- Bhastary, M. D., & Suwardi, K. (2018). Analisis Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt.Samudera Perdana. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 7(1), 47–60. <https://doi.org/10.33059/jmk.v7i1.753>
- Cahya, A. D., Damare, O., & Harjo, C. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Warung Padang Upik. *Economics and Digital Business Review*, 2(2), 214–221. <https://doi.org/10.37531/ecotal.v2i2.86>
- Dahmiri, D., & Sakta, K. (2014). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 3(1), 374–380. <https://doi.org/10.22437/jmk.v3i1.1854>

- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209–223. <https://doi.org/10.36778/jesya.v2i2.74>
- Fendya, W. T., & Wibawa, S. C. (2018). Pengembangan Sistem Kuesioner Daring Dengan Metode Weight Product Untuk Mengetahui Kepuasan Pendidikan Komputer Pada Lpk Cyber Computer. *It-Edu*, 3(01), 48. https://kebudayaan.denpasarkota.go.id/uploads/download/download_193006110602_E-Book.pdf
- Flippo. (2017). Penulis adalah Kasubbag Keuangan pada Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam UIN Antasari Banjarmasin. □ 113. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 17 no 31(31), 113–124. <http://ejurnal.staialfalahbjb.ac.id/index.php/alfalahjikk/article/view/19>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Janna, N. M., & Herianto. (2021). Artikel Statistik yang Benar. *Jurnal Darul Dakwah Wal-Irsyad (DDI)*, 18210047, 1–12.
- Khaesarani, I. R., & Khairani Hasibuan, E. (2021). Studi Kepustakaan Tentang Model Pembelajaran Think Pair Share (TPS) Dalam Meningkatkan Hasil Belajar Matematika Siswa. *Jurnal Matematika, Sains, Dan Pembelajarannya*, 15(3), 42. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JPM/article/view/38716>
- Maharani, S., & Bernard, M. (2018). Analisis Hubungan Resiliensi Matematik Terhadap Kemampuan Pemecahan Masalah Siswa Pada Materi Lingkaran. *JPMI (Jurnal Pembelajaran Matematika Inovatif)*, 1(5), 819. <https://doi.org/10.22460/jpmi.v1i5.p819-826>
- MARDIATMOKO, G.-. (2020). Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linier Berganda. *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, 14(3), 333–342. <https://doi.org/10.30598/barekengvol14iss3pp333-342>

- Marisya, A., & Sukma, E. (2020). Konsep Model Discovery Learning pada Pembelajaran Tematik Terpadu di Sekolah Dasar Menurut Pandangan Para Ahli. *Jurnal Pendidikan Tambusa*, 4(3), 2191.
- Masturi, H., Hasanawi, A., & Hasanawi, A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT MELZER GLOBAL SEJAHTERA JAKARTA. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(10), 1–208.
- Mutholib, M. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja. *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 2(3), 222–236. <https://doi.org/10.30596/liabilities.v2i3.3993>
- Nempung, T., Setiyaningsih, T., & Syamsiah, N. (2015). *Otomatisasi Metode Penelitian Skala Likert Berbasis Web*. November, 1–8.
- Nirtha, R. I., Firmansyah, M., & Prahastini, H. (2019). Analisis Pengaruh Penerapan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Di Perkebunan Kelapa Sawit Pt. Hasnur Citra Terpadu. *Jukung (Jurnal Teknik Lingkungan)*, 5(1), 75–85. <https://doi.org/10.20527/jukung.v5i1.6203>
- Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(3), 24. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i3.942>
- Nuryono, M., Wijanti, A., & Chomsatu, Y. (2019). Pengaruh Kepemilikan Manajerial, Kepemilikan Institusional, Komisaris Independen, Komite Audit, Serta Kualitas Audit Pada Nilai Perusahaan. *JURNAL ILMIAH EDUNOMIKA*, 3(01), 199–212. <https://doi.org/10.29040/jie.v3i01.457>
- Poluakan, A. K., Runtuwene, R. F., & Sambul, S. A. P. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(2), 70. <https://doi.org/10.35797/jab.9.2.2019.25114.70-77>

- Putra, A. R., & Mardikaningsih, R. (2021). Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 6(1), 44. <https://doi.org/10.29040/jie.v6i1.3738>
- Qurbani, D., & Selviyana, U. (2019). Pengaruh Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Trakindo Utama Cabang Bsd. *Jimf (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 1(3), 110–129. <https://doi.org/10.32493/frkm.v1i3.2553>
- Rivandi, A., Bu'ulolo, E., & Silalahi, N. (2019). Penerapan Metode Regresi Linier Berganda Dalam Estimasi Biaya Pencetakan Spanduk (Studi Kasus : Pt. Hansindo Setiaprata). *Jurnal Pelita Informatika*, 18, 1–6.
- Safitri, D. E. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 240–248. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2154>
- Sanita, S., Marta, R., & Nurhaswinda, N. (2020). Peningkatan Kemampuan Menulis Karangan Deskripsi Dengan Metode Pembelajaran Field Trip. *Journal on Teacher Education*, 2(1), 239–246. <https://doi.org/10.31004/jote.v2i1.1224>
- Sasanti, M. A., & Irbayuni, C. A. S. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan K3 Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 24(3), 556–561. <https://doi.org/10.29264/jfor.v24i3.11307>
- Sastypratiwi, H., & Nyoto, R. D. (2020). JEPIN (Jurnal Edukasi dan Penelitian Informatika) Analisis Data Artikel Sistem Pakar Menggunakan Metode Systematic Review. *Jurnal Edukasi Dan Penelitian Informatika*, 6(2), 250–257. <http://dx.doi.org/10.26418/jp.v6i2.40914>
- Setyawati, A. N. (2021). Analisis Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Fakultas Ekonomi , Universitas Semarang , Kota Semarang , Indonesia 2 1 Fakultas Ekonomi , Universitas Semar. 19(2), 112–127.

- Sugiarti, Hartati, T., & Amir, H. (2016). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Padma Ardyta Aktuaria Jakarta. *Epigram*, 13(1), 13–20. <https://jurnal.pnj.ac.id/index.php/epigram/article/view/805/513>
- Sulaiman, & Asanudin. (2020). Analisis Peranan Pendidikan dan Pelatihan Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai. *Administrasi Negara*, 6(1), 13–14.
- Yulianti, E. (2015). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Grand Fatma Hotel Di Tenggarong Kutai. *EJournal Administrasi Bisnis*, 3(4), 900–910. https://www.academia.edu/download/55620924/jurnal_5_GOOD.pdf
- Zaki, M., & Saiman, S. (2021). Kajian tentang Perumusan Hipotesis Statistik Dalam Pengujian Hipotesis Penelitian. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 4(2), 115–118. <https://doi.org/10.54371/jiip.v4i2.216>

LAMPIRAN 1. KUESIONER PENELITIAN

SURAT PERMOHONAN PENGISIAN KUESIONER

Kepada Yth.

Bapak/Saudara Responden

Ditempat

Dengan Hormat,

Saya Rizal Awwalul Anshori mahasiswa program studi Strata I Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta ingin mengadakan penelitian mengenai **“PENGARUH KOMPENSASI, PELATIHAN KERJA DAN K3 TERHADAP KINERJA PEGAWAI PEMADAM KEBAKARAN DAN PENYELAMATAN KABUPATEN BOYOLALI”** untuk memperoleh gelar sarjana (S1). Untuk menunjang kelancaran penelitian ini, saya mohon kesediaan dan kerelaan Bapak/Saudara untuk mengisi daftar kuesioner ini dengan sebenar-benarnya.

Jawaban yang Bapak/Saudara berikan tidak akan berpengaruh terhadap penilaian kinerja Bapak/Saudara di tempat kerja. Data yang diperoleh hanya akan digunakan sebagaimana mestinya yaitu hanya sebatas untuk penelitian atau penyelesaian skripsi dan dijamin kerahasiaannya.

Atas partisipasi serta kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini, saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Peneliti

Rizal Awwalul Anshori

IDENTITAS RESPONDEN

Instruksi: Berilah tanda (✓) pada kolom yang tersedia!

Identitas Responden

Nama :

Pendidikan Terakhir : ☐ SD ☐ Diploma
☐ SLTP/Sederajat ☐ S1
☐ SLTA/Sederajat

Pelatihan yang diikuti : ☐ Damkar 1 ☐ Fire Rescue
☐ Damkar 2 ☐ Inspektur Tk 1

Lama Bekerja : ☐ 1-2 tahun ☐ 11-15 tahun
☐ 3-5 tahun ☐ ≥ 15 tahun
☐ 6-10 tahun

Usia : ☐ 20-30 tahun ☐ 41-50 tahun
☐ 31-40 tahun ☐ ≥ 51 tahun

Keterangan:

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

KS = Kurang Setuju

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

Daftar Pernyataan Kuesioner

Kompensasi (Ko)						
No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	Saya mendapatkan gaji dan upah atas pekerjaan saya secara tepat waktu					
2.	Insentif seperti SPPD sudah diberikan					
3.	Saya sudah mendapatkan tunjangan asuransi BPJS bagi saya dan keluarga					
4.	Fasilitas APD(Alat Pelindung Diri) sudah disediakan					

Pelatihan Kerja (PK)						
No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	Materi yang saya dapatkan saat pelatihan sudah cukup baik					
2.	Metode yang digunakan dalam penyampaian materi sudah baik					
3.	Kemampuan instruktur atau pelatih sudah baik dalam menyampaikan materi					
4.	Sarana pelatihan yang digunakan sudah mendukung					

5.	Dalam mengikuti pelatihan saya merasa bersemangat dan siap mengikuti dengan baik					
----	--	--	--	--	--	--

K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) (K3)						
No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	Alat pelindung diri sudah sesuai standart					
2.	Tempat kejadian yang aman bisa meningkatkan kinerja					
3.	Pemakaian peralatan kerja sudah sesuai SOP					
4.	Kondisi di tempat kejadian yang cukup penerangan bisa memaksimalkan pekerjaan					
5.	Pos jaga selalu dalam kondisi bersih dan sehat					

Kinerja (Ki)						
No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai SOP					
2.	Produktivitas dan semangat pegawai dalam menjalankan tugas sudah baik					
3.	Pengetahuan tentang pekerjaan petugas sudah baik					
4.	Petugas bisa diandalkan oleh masyarakat					
5.	Kehadiran petugas selalu diharapkan					
6.	Periode istirahat sudah mencukupi					
7.	Kemandirian dalam melaksanakan tugas tanpa diawasi oleh pimpinan sudah dilaksanakan dengan baik					