Pengaruh Pelatihan dan Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palopo

Nuruk Qalbi[1], Afrida Bidang[2], Anastasya Lestari[3], Anggun Muthmainnah[4], Bakhtiar[5]
[1,2,3,4,5] Universitas Andi Djemma
E-mail: nurulqalbi854@gmail.com anastasyalestariii@gmail.com anggunplp22@gmail.com aprida685@gmail.com bakhtiar647@gmail.com

Article History:
Received: 26 Agustus 2024
Revised: 27 September 2024
Accepted: 01 Oktober 2024

Keywords: *Pelatihan, K3, Kinerja Karyawan*

Abstract: *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan dan Kesehatan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palopo. Pada penelitian ini, metode penelitian yang digunakan yaitu metode penelitian kualitatif dan kuantitatif dengan membagikan angket atau kuesioner pernyataan kepada pegawai di Dinas Pemadam dan Penyelamatan Kota Palopo sebagai responden yang menjadi sampel penelitian. Teknik analisis data yang digunakan yaitu regresi linear berganda dan pengujian lain berupa uji korelasi validitas, uji reliabilitas dengan cronbach's alpha dan untuk mengetahui tingkat karakteristik responden dilakukan uji analisis deskriptif frekuensi. Hasil dari pengujian data menunjukkan bahwa: 1) Pelatihan dan Kesehatan Keselamatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palopo, 2) Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palopo., 3) Kesehatan Keselamatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palopo.*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu organisasi, apapun bentuk dan tujuannya organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia, dan dalam pelaksanaan misinya dikelolah dan diurus oleh manusia, jadi manusia tersebut merupakan faktor strategis dalam semuakegiatan institusi atau organisasi. Sumber Daya Manusia merupakan ujung tombak dalam mewujudkan keberhasilan organisasi sehingga pembekalan pengetahuan dan keterampilan sangat menunjang kualitas sumber daya manusia untuk mewujudkan sebuah keberhasilan dalam institusi atau organisasi. Tentunya pelatihan atau proses pendidikan yang diterapkan dalam perusahaan atau organisasi berperan penting dalam

peningkatan sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan untuk mencapai keinginan dari perusahaan atau organisasi.

Pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, atau merupakan kegiatan yang dirancang untuk mengembangkan sumber daya manusia melalui rangkaian kegiatan identifikasi, pengkajian serta proses belajar yang terencana. Mangkunegara (2011:44) pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas untuk keunggulan perusahaan.

Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) adalah usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja, kebakaran, peledakan dan pencemaran lingkungan. Kesehatan Keselamatan Kerja merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan maupun oleh manajemen perusahaan. Seperti yang termuat dalam Undang-undang No.13 Tahun 2003 pada Pasal 86 dan 87, Tentang Perlindungan Kesehatan Keselamatan Kerja Terhadap Tenaga Kerja menyebutkan bahwa setiap perusahaan atau organisasi yang memperkerjakan tenaga kerja diatas seratus orang atau memiliki resiko besar terhadap kesehatan keselamatan kerja wajib memiliki ahli kesehatan keselamatan kerja (K3) serta Undang-undang nomor 23 tahun 1992 Tentang Kesehatan Kerja yaitu disebutkan bahwa upaya kesehatan kerja wajib diselenggarakan pada setiap tempat kerja, khususnya tempat kerja yang mempunyai resiko bahaya kesehatan yang besar bagi pekerja agar dapat bekerja secara sehat tanpa membahayakan diri sendiri dan masyarakat sekelilingnya untuk memperoleh produktivitas kerja yang optimal sejalan dengan program perlindungan tenaga kerja.

Masalah Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) di Indonesia masih sering terabaikan, hal ini dibuktikan dari hasil riset yang diperoleh oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Indonesia selama lima tahun terakhir (2014-2018).

Kesehatan Keselamatan Kerja merupakan upaya penyelamatan bagi para pekerja dengan tujuan untuk menghindari kecelakaan saat bekerja yang mengakibatkan adanya meninggal dunia, kerusakan fisik, kerusakan fisikologi, serta kerusakan lainnya pada pekerja yang disebabkan oleh kesalahan pekerja dalam menggunakan alat pengaman yang tidak sesuai dengan Standard Operating *Procedure* (SOP) dalam perusahaan.

Menurut Kususma dan Darmastuti, (2010) tentang pelaksanaan program kesehatan keselamatan kerja (K3) yaitu dalam pelaksanaan program kesehatan keselamatan kerja ini didasarkan pada tiga alasan pokok yakni moral, hukum, dan ekonomi, penerapan program kesehatan keselamatan kerja dengan baik dan sesuai dengan prosedur pada dasarnya dapat memberikan manfaat positif terhadap perusahaan dan juga dapat meminimalisir pengeluaran perusahaan dalam membiayai karyawan akibat kecelakaan kerja.

Husni, (2013) menyatakan bahwa kesehatan keselamatan kerja (K3) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja. Namun dalam penelitian Ezekiel, (2012) menyatakan bahwa program kesehatan keselamatan kerja (K3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dikarenakan komitmen karyawan terhadap pentingnya program K3 sangat lemah sebab karyawan menganggap penerapan program K3 yang diterapkan manajemen kurang tepat sasaran, oleh sebab itu perlu dilakukan penelitian lanjutan untuk perbandingan dengan penelitian terdahulu karena kondisi K3 di perusahaan yang diteliti berbeda.

Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan adalah pembantu Walikota dalam melaksanakan urusan pemerintahan dibidang ketentraman dan ketertiban umum sub urusan perundingan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantu yang ditugaskan untuk

daerah yang diberikan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas penanganan masalah kebakaran dan bencana yang termasuk dalam dinas gawat darurat atau penyelamatan seperti Ambulans dan Badan SAR Nasional.

Pegawai Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan adalah pasukan yang bertugas memadamkan kebarakan, melakukan penyelamatan, dan menanggulangi bencana atau kejadian lainnya yang dilengkapidengan pakaian anti panas atau anti api dan juga helm serta boot/ sepatu khusus dalam melaksanakan tugas, dan biasanya pakaiannya dilengkapi dengan scotlight reflektor berwarna putih mengkilat agar dapat terlihat pada saat pelaksanaan tugas.

Pegawai pemadam kebakaran dan penyelamatan selain terlatih untuk menyelamatkan korban dari kebakaran atau melakukan pemadaman, juga dilatih untuk menyelamatkan korban-korban bencana seperti kecelakaan lalu lintas, gedung runtuh, banjir, gempa bumi, dan bencana lainnya. Dilain hal, mereka juga ditugaskan untuk melakukan tugas-tugas penyelamatan yang tidak menyangkut adanya kebakaran seperti pengevakuasian sarang tawon, menyelamatkan korban bunuh diri, menyelamatkan orang atau hewan yang terjebak, menanggulangi pohon tumbang, dan lainnya. Petugas pemadam kebakaran dan penyelamatan juga terkadang ditugaskan untuk memberikan sosialisasi dan pendidikan kepada rakyat sipil tentang kebakaran dan cara menanggapinya.

Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan adalah orang atau pasukan yang bertugas memadamkan kebakaran, melakukan penyelamatan dan menanggulangi bencana atau kejadian lainnya. Petugas pemadam kebakaran selain terlatih untuk menyelematkan korban dari kebakaran atau melakukan pemadaman, mereka juga dilatih untuk menyelamatkan korban-korban bencana seperti gedung runtuh, banjir, longsor,gempa bumi,dll. Selain itu, mereka tidak hanya ditugaskan untuk melakukan tugastugas penyelamatan yang menyangkut adanya kebakaran saja, namun mereka juga bertugas untuk pengevakuasian sarang tawon, menyelamatkan korban bunuh diri, menyelamatkan orang atau hewan yang terjebak, menanggulangi pohon tumbang, dll. Pemadam kebakaran juga terkadang ditugaskan untuk memberi sosialisasi dan pendidikan kepada rakyat sipil tentang kebakaran dan cara menanggapinya. Sebagai upaya untuk mewujudkan tujuan tersebut maka perusahaan harus memberi perhatian penuh terhadap kinerja perusahaan melalui kinerja dari karyawan. Dua faktor yang menarik untuk diteliti sebagai upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan pada dinas pemadam kebakaran dan penyelamatan kota palopo. Sehingga tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menganalisis peran pengaruh pelatihan dan kesehatan keselamatan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pemadam kebakaran danpenyelamatan kota palopo.

METODE PENELITIAN

Pengumpulan Data

Jenis penelitian ini adalah penelitian korelasional. Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif yang bersumber dari data primer. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara. Wawancara dilakukan pada salah satu pegawai kantor dinas pemadam kebakaran Dan penyelamatan sebagai studi pendahuluan. Kuesioner pada penelitian ini terdiri dari 26 pernyataan.

Tabel 1: Variabel, Dimensi dan Indikator

Variable	Dimensi	Indikator
Pelatihan	*Pendidikan*	P1

	Prosedur sistematis	P2
	Keterampilan teknis	P3
	Mempelajari pengetahuan	P4
	Mengutamakan praktek	P5
K3	*Dukungan dan komunikasi*	K31
	Perlengkapan kesehatan tenaga kerja	K32
	Beban kerja	K33
	Pencegahan kecelakaan	K34
	Pentingnya pelatian keselamatan kerja	K35
	Lingkungan kerja fisik	K36
	Sarana kesehatan karyawan	K37
Kinerja pegawai	*Kuantitas kerja*	KP1
	Kualtias kerja	KP2
	Ketepatan kerja	KP3
	Tingkat kesalahan	KP4

Populasi dan sampel

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan pada dinas pemadam kebakaran dan penyelamatan kota palopo yang berjumlah 178 orang. Untuk menentukan jumlah sampel digunakan rumus slovin dengan eror sebesar 5% atau 0.05. Setelah dilakukan perhitungan, diperoleh sampel sebanyak 50 orang karyawan. Kemudian teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling incidental yakni penarikan sampel secara kebetulan bertemu peneliti dan dianggap cocok. Jenis sampling ini digunakan dengan pertimbangan agar peneliti mudah dalam melakukan pengambilan data .

Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini ada dua yakni analisis deskriptif. Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan identitas responden dan melakukan identifikasi terhadap sebaran jawaban responden.

Tabel 2: Nilai Dan Kategori

Range	Kategori
1.00-1.80	Sangat tidak setuju
1.81-2.60	Tidak setuju
2.61-3.40	Cukup setuju
3.41-4.20	Setuju Sangat setuju
4.21-5.00	

Pengujian instrument penelitian

Uji validitas

Untuk mendapatkan kualitas hasil penelitian yang bermutu dan baik, sudah semestinya rangkaian penelitian harus dilakukan dengan baik. Uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan kuesioner. Uji validitas dihitung dengan membandingkan dengan nilai r hitung(correlated item-total correlation) dengan nilai r table, r hitung > dari r table maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. (Sugiyono, 2009)

Uji Reliabilitas

Uji reabilitas adalah data yang mengukur suatu kuesioner yang merupakan indicator dari variable atau kontrsuk. Suatu kuesioner dikatakan reabilitas atau handal jika jawaban seorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Kehandalan yang menyangkut kekonsitetan jawaban jika diujikan beulang pada sampel yang berbeda. SPSS memberikan fasilitas mengukur reabilitas dengan uji statstic cronbarch alpha>0,60 (Ghozali,2005:41-42).

Regresi linear berganda

Analisis regresi linear berganda di definisikan sebagai analisis regresi yang digunakan oleh penelti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variable dependen (kriterium), bila satu atau lebih variable independen sebagai factor predictor dimanipulasinya(dinaik-turunkannya). (sugiono 2019:262).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil penelitian terdiri dari analisis identitas responden dan menjawab hipotesispenelitian dengan menggunakan SPSS.

a. Persepsi responden

Table 3. persepsi responden

Variable		Frequency	Percent
Jenis kelamin	Laki-laki	39	78.0%
	Perempuan	11	22.0%
	Total	**50**	**100**
Usia	21-30 tahun	9	18.0%
	31-40 tahun	23	46.0%
	41-50 tahun	18	36.0%
	> 50 tahun	0	0%
	Total	**50**	**100**
Pendidikan terakhir	SMA	16	32.0%
	Diploma	1	2.0%
	S1	32	64.0%
	S2	1	2.0%

S3	0	0%
Total	**50**	**100**

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden pada penelitian di dominasiresponden laki-laki dengan usia diatas dari 30 tahun dengan tingkat pendidikan terakhir adalah S1.

b. Deskripsi Jawaban responden tentang variabel penelitian

Tabel 4 Deskripsi Jawaban responden tentang variabel penelitian

Variable	Indikator	Mean	Category
Pelatihan	*Pendidikan*	4,09	Setuju
	Prosedur Sistematis	4,18	Setuju
	Keterampilan Teknis	4,32	Sangat setuju
	Mempelajari Pengetahuan	4,34	Sangat setuju
	Mengutamakan Praktek	4,53	Sangat setuju
	Total	**4,29**	Sangat setuju
K3	*Dukungan dan Komunikasi*	4.02	Setuju
	Perlengkapan Kesehatantenaga kerja	4.24	Sangat setuju
	Beban Kerja	4.36	Sangat setuju
	Pencegahan kecelakaan	4.52	Sangat setuju
	Pentingnya pelatihan keselamatan kerja	4.44	Sangat setuju
	Lingkungan Kerja Fisik	4,28	Sangat setuju
	Sarana kesehatan karyawan	4,56	Sangat setuju
	Pemeliharaan kesehatan karyawan	4.72	Sangat setuju
	Total	**4.39**	Sangat setuju
Kinerja pegawai	*Kuantitas pekerjaan*	4.43	Sangat setuju
	Kemandirian	4.28	Sangat setuju
	Kualitas Pekerjaan Inisatif	4.48	Sangat setuju
	Adaptabilitas	4.49	Sangat setuju

Total	**4,42**	Sangat setuju

c. Regresi linear berganda

Hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel indenpenden (x1, x2, xn). dengan dua atau lebih variabel dependen (y) analisis ini untuk mengetahui pengaruh yang terjadi antara variabel independent atau kepuasan kerja (x1) dan produktifitas statistic dalam analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini dengan bantuan aplikasi spss v.27.

a. Uji f

Pengujian hipotesis dilakukan secara Bersama-sama untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu kepuasan kerja (X1) dan produktifitas (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	52.633	2	26.3165	2.287	.121[b]
	Residual	310.734	27	11.509		
	Total	363.367	29			

1. Dependent Variable: TOTAL.Y
2. Predictors: (Constant), TOTAL.X2, TOTAL.X1

Data diolah (2024)

Bedasarkan pengujian, diperoleh f hitung sebesar (2.287) dan f tabel sebesar (3,25) dengan menggunakan a=5% (0,05), hal ini menunjukkan bahwa nilai F hitung>F tabel dengan Tingkat singnifikan sebesar 0,004, makan sesuai dengan ketentuan Tingkat signifikan 5% maka dapat dsimpulkan bahwa variabel Pelatihan kerja (X1) dan K3 (X2) secar Bersama-sama berpengarug terhadap variabel kinerja (Y).

b. Uji T

Tabel Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	23.530	6.687		3.518	.002
TOTAL.X	.259	.273	.345	2.948	.352

1 TOTAL.X2	.048	.437	.040	.109	.914

Data diolah (2024).

a. Dependent Variable: TOTAL.Y

1. Pengaruh Pelatihan (X1) Terhadap K3(X2)

Hasil pengujian Nilai t hitung untuk varibel Pelatihan sebesar 2.948, sementara itu nilai T tabel sebesar 2,012 dengan Tingkat singifinikan 0,352. Berdasarkan nilai tersebut maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini nilai variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap variabel K3.

2. Pengaruh K3 (X2) terhadap Kinerja (Y)

Hasil pengujian nilai T variable K3 dapat dijelaskan bahwa nilai t hitung sebesar 2.109 sementara itu nilai T tabel sebesar 2,012 dengan Tingkat sigfinikan 0,914. maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini nilai variabel k3 berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja.

3. Uji Determinasi

Tabel hasil uji koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.381[a]	0.206	0.082	2.924

a. Predictors: (Constant), TOTAL.X2, TOTAL.X1

Sumber data diolah (2024)

Hasil dari perhitungan software SPSS diperoleh nilai R2= 0,082 yang berarti bahwa sebesar 8,2% kinerja karyawan pegawai dinas pemadam kebakaran penyelamatan kota palopo dapat dijelaskan oleh variabel Pelatihan dan K3 sedangkan sisanya (100% - 8,2% - 91,8%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

4. Pembahasan

1. Pengaruh Pelatihan dan K3 terhadap kinerja pegawai dinas pemadam kebakaran dan penyelamatan kota palopo

Pengaruh Pelatihan Dan Kesehatan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Palopo. Hasil dari penelitian ini yaitu secara simultan variabel pelatihan dan kesehatan keselamatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas pemadam kebakaran dan penyelamatan Kota Palopo, hal tersebut menandakan bahwa pelatihan kerja dan kesehatan keselamatan kerja mempengaruhi kinerja karena pegawai pada Kantor Dinas pemadam kebakaran dan penyelamatan Kota Palopo memiliki kemampuan untuk dilatih dalam cara menggunakan peralatan dan bahan dengan aman dan Karyawan menjadi lebih memahami bahaya-bahaya di tempat kerja serta cara mencegahnya.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maulina Maulina, Rizky Nastiti (2022) dengan judul Pengaruh pelatihan dan kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja petugas pemadam kebakaran. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pelatihan dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap kinerja petugas Barisan Pemadam Kebakaran di Kota Banjarmasin. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian. Lebih lanjut lagi, dengan menggunakan metode purposive sampling sebanyak 126 peserta dijadikan sampel penelitian. Data yang telah diperoleh kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis diperoleh bahwa pelatihan dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja mempunyai pengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja petugas. Selain itu, pengurus Barisan Pemadam Kebakaran Kota Banjarmasin diharapkan dapat terus meningkatkan penyediaan kebutuhan para anggota dalam meningkatkan kinerja melalui pelatihan dan kelengkapan peralatan keamanan kerja.

2. Pengaruh K3 terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas pemadam kebakaran danpenyelamatan kota palopo

Pengaruh kesehatan keselamatan kerja pegawai terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas pemadam dan penyelamatan kota palopo hasil dari penelitian ini menunjukkan secara parsial variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kesehatan keselamatan kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari indikator tertinggi pada variabeal Sarana kesehatan karyawan yang artinya dapat membantu meningkatkan kesehatan dan kesejahteraan karyawan mereka, yang pada gilirannya dapat mengarah pada peningkatan produktivitas, profitabilitas, dan citra perusahaan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Astiani Astiani (2021) dengan judul Pengaruh keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Petugas Pada Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Palopo hal ini ditunjukkan dengan nilai T hitung sebesar 3,153 dengan tingkat signifikan 0,001. Karena nilai T hitung> T tabel dari masing-masing variabel, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel keselamatan kerja dan kesehatan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palopo.

3. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada kantor dinas pemadam kebakaran dan penyelamatan kota palopo

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Palopo hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap pelatihan pegawai. Hal ini dapat dilihat dari indikator tertinggi pada variabel Mengutamakan Praktek yakni Peserta pelatihan dapat langsung menerapkan apa yang telah mereka pelajari dalam situasi kerja yang sebenarnya.Hal ini membantu mereka untuk lebih cepat menguasai keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Adela Nur Cahyani (2023) dengan judul pengaruh pelatihan dan pengawasan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan Dari hasil analisis literatur pada jurnal terpilih menjelaskan bahwa pelatihan dan pengawasan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan pemimpin seharusnya menmberikan metode pelatihan yang baik bagi para karyawannya. Selain pelatihan, pengawasan juga perlu dilakukan secara berkala guna meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini diharapkan agar perusahaan berkembang

dengan baik dan bisa mencapai tujuan dengan cepat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang didapat maka dapat ditarik kesimpulan sebagaiberikut:

1. Pelatihan dan Kesehatan Keselamatan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadapKinerja Karyawan pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palopo.
2. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pemadam Kebakaran danPenyelamatan Kota Palopo.
3. Kesehatan Keselamatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas PemadamKebakaran dan Penyelamatan Kota Palopo.

DAFTAR REFERENSI

[1] Ahmad Dwi Luthfianto. “Pengaruh diklat k3 terhadap kinerja pegawai dinas pemadam kebakarandan penyelamatan kota Surabaya”. 2023
[2] Adela Nur Cahyani. “Pengaruh pelatihan dan pengawasan kerja terhadap peningkatan kinerjakaryawan”. 2023
[3] Astiani Astiani. “Pengaruh keselama tan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Petugas PadaDinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Palopo”. 2023.
[4] Abdul Ghafoor. “Imfact Of Training and Development on Organizational Performance. GlobalJournal of Management and Business Research Volume 11 Issue 7”. 2011.
[5] Bimo Walgito. “Bimbingan dan Konseling Studi Karir. Andi Data Tata Usaha SMA Negeri 4Pekanbaru”. 2010
[6] Cardoso (dalam Danang Sunyoto, 2015). Perilaku Konsumen dan Pemasaran. CAPS. Yogyakarta2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta
[7] Donni Junni Priansa, 2014. Perencanaan & Pengembangan SDM, Penerbit Bandung : Alfabeta
[8] Duwi Priyatno,2010. Tekhnik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSSdan Tanya Jawab Ujian Pendadaran. Gaya Media, Yogyakarta..
[9] Edy Sutrisno, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Pernada Media Group. Jakarta.
[10] Fajar, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. UPP STIM YKPN. Yogyakarta.