

**PENGARUH PELATIHAN, KEDISIPLINAN, BUDAYA KERJA DAN
KESELAMATAN KERJA TERHADAP KINERJA DAMKAR DIVISI II
KABUPATEN MUARA ENIM**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat

Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi



Diajukan oleh :

FUTRIKA ANGGRAINI

NPM. 1801110123

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS TRIDINANTI

PALEMBANG

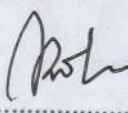
2022

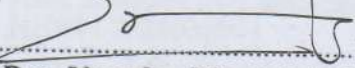
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : FUTRIKA ANGGRAINI
Nomor Pokok/NPM : 1801110123
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata kuliah pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan, Kedisiplinan, Budaya Kerja dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Damkar Divisi II Kabupaten Muara Enim

Pembimbing Skripsi

Tanggal 4/4/22 Pembimbing I : 
Hj. Noviarni, SE, M.Si
NIDN : 0221116101

Tanggal 4/4/22 Pembimbing II : 
Dra. Yasmina Martini, M.M
NIDN : 0228035901

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi
Tanggal : 11 April 2022

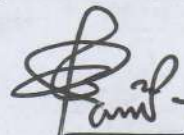
Ketua Program Manajemen
Tanggal : 11 April 2022





Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si, Ak, CA, CSRS
NIDN : 0205026401





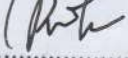
Mariyam Zanariah, SE, M.M
NIDN : 0222096301

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

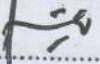
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : FUTRIKA ANGGRAINI
Nomor Pokok/NPM : 1801110123
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata kuliah pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan, Kedisiplinan, Budaya Kerja dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Damkar Divisi II Kabupaten Muara Enim

Penguji Skripsi

Tanggal 4/4/22 Ketua Penguji : 
Hi. Noviarni, SE, M.Si
NIDN : 0221116101

Tanggal 4/4/22 Penguji I : 
Dra. Yasmina Martini, M.M
NIDN : 0228035901

Tanggal 4/4/22 Penguji II : 
Lusiana Nargis S.E, M.Si
NIDN : 0228035901

Mengetahui,


Dekan Fakultas Ekonomi
Tanggal : 11 April 2022

Ketua Program Manajemen
Tanggal : 11 April 2022



Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si, Ak, CA, CSRS
NIDN : 0205026401




Mariyam Zanariah, SE, M.M
NIDN : 0222096301

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

“ Saya telah belajar segala sesuatu dari banyak kegagalan satu-satunya hal yang tidak saya pelajari adalah berhenti dari kegagalan itu dan menciptakan suatu kesuksesan ”

Skripsi ini kupersembahkan kepada :

- **Suamiku tercinta Wahyudi Yansah**
- **Kedua orangtuaku yang aku cintai
Bapak Lideman dan ibu Zakilah
Serta saudara - saudariku yang
kusayangi**
- **Kedua mertuaku yang aku sayangi
bapak Minal alpazi dan Ibu
Masdiana Serta saudara- saudari
iparku yang aku sayangi.**
- **Para Pendidik Yang Kuhormati**
- **Teman - teman seperjuanganku
Group Manajemen 2018 dan
Rekan-rekan yang telah
membantuku**
- **Almamaterku**

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadirat ALLAH SWT yang telah melimpahkan segala rahmat, nikmat dan hidayah-nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “ **PENGARUH PELATIHAN, KEDISIPLINAN,, BUDAYA KERJA DAN KESELAMATAN KERJA TERHADAP KINERJA DAMKAR DIVISI II KABUPATEN MUARA ENIM** ” tepat pada waktunya. Penulis menyusun dengan maksud dan tujuan untuk memenuhi tugas akhir dan melengkapi salah satu syarat kelulusan pada fakultas ekonomi, jurusan manajemen, program studi Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Tridianti Palembang.

Dalam usaha menyelesaikan proposal ini, penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan waktu, pengetahuan dan biaya sehingga tanpa bantuan dan bimbingan dari semua pihak tidaklah mungkin berhasil dengan baik. Oleh karena itu pada kesempatan ini tidaklah berlebihan apabila penulis menghantakan banyak terima kasih kepada yang terhormat :

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, MP Selaku Rektor Universitas Tridianti Palembang.
2. Ibu. Msy. Mikial, SE. M Si. Ak. CA. CSRS Selaku Dekan fakultas ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE. M.M, Selaku ketua Prodi Manajemen.
4. Bapak Noviarni, S.E M. Si., Selaku dosen Pembimbing utama.
5. Ibu Dra, Yasmina Martini, M.M. Selaku dosen Pembimbing kedua.
6. Bapak Amrillah, SE. M.M Selaku dosen Pembimbing Akademik.

7. Seluruh Bapak/Ibu dosen dan staf Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang yang selama ini telah memberikan bekal ilmu selama masa studi.
8. Pimpinan dan pegawai di Damkar Divisi II Kabupaten Muara Enim yang telah memberikan bantuan dukungan serta doanya sehingga skripsi ini dapat selesai tepat waktu.
9. Suamiku Yang aku Cintai yang telah sabar menemani, membantu bahkan selalu ada setiap aku susah senang mengurus skripsi ini.
10. Yang terhormat kedua orang tuaku dan mertuaku tercinta, Saudara-Saudariku dan ipar ku yang telah memberikan kasih sayang, perhatian, bantuan moril dukungan serta doa yang tak pernah henti untukku.
11. Kepada Sahabat dan rekan selama kuliah yang telah memberi semangat sehingga dapat memberikan semangat sehingga dapat menyelesaikan proposal ini.
12. Semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu disini yang telah banyak membantu memberikan saran atau nasihat sehingga proposal ini dapat selesai dengan baik.

Semoga ALLAH SWT membalas kebaikan dan ketulusan semua pihak yang telah membantu menyelesaikan proposal ini dengan melimpahkan rahmat dan karunia-Nya.

Palembang, Maret 2022

FUTRIKA ANGGRAINI

DAFTAR ISI

| | |
|--|------|
| JUDUL SKRIPSI | 1 |
| PERSETUJUAN SKRIPSI | ii |
| MOTTO DAN PERSEMBAHAN | iv |
| KATA PENGANTAR | v |
| DAFTAR TABEL..... | x |
| DAFTAR GAMBAR | xii |
| ABSTRAK | xiii |
| RIWAYAT HIDUP..... | xv |
| SURAT PERNYATAAN..... | xvi |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| 1.1 Latar Belakang..... | 1 |
| 1.1 Perumusan Masalah..... | 6 |
| 1.2 Tujuan Penelitian..... | 6 |
| 1.3 Manfaat Penelitian..... | 7 |
| BAB II..... | 8 |
| TINJAUAN PUSTAKA..... | 8 |
| 2.1 Kajian teoritis | 8 |
| 2.1.1 Kinerja..... | 8 |
| 2.1.2 Faktor – Faktor Lain..... | 11 |
| 2.1.3 Pelatihan..... | 12 |
| 2.1.4 Kedisiplinan | 18 |
| 2.1.5 Budaya Kerja..... | 24 |
| 2.1.6 Keselamatan Kerja | 28 |
| 2.1 Penelitian lain yang relevan..... | 31 |
| 2.3 Kerangka Berpikir | 32 |
| 2.4 Hipotesis | 33 |
| BAB III..... | 35 |
| METODE PENELITIAN..... | 35 |

| | | |
|---------------------------------|--|-------------------------------------|
| 1.1 | Tempat dan waktu penelitian..... | 35 |
| 1.1.1 | Tempat Penelitian..... | 35 |
| 1.1.2 | Waktu Penelitian | 35 |
| 1.1.3 | Sumber Data..... | 35 |
| 1.1.4 | Teknik Pengumpulan Data..... | 36 |
| 1.2 | Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling..... | 38 |
| 1.2.1 | Populasi | 38 |
| 1.2.2 | Sampel & Tehnik Sampling..... | 38 |
| 1.3 | Rancangan Penelitian | 40 |
| 1.4 | Variabel dan Definisi Oprasional | 41 |
| 1.4.1 | Variabel Penelitian | 41 |
| 1.4.2 | Definisi Oprasional Variabel..... | 42 |
| 1.5 | Instrumen Penelitian..... | 42 |
| 1.6 | Uji Validitas..... | 47 |
| 1.7 | Uji Reliabilitas..... | 47 |
| 1.8 | Uji Asumsi Klasik | 48 |
| 1.8.1 | Uji Normalitas..... | 48 |
| 1.8.2 | Uji Multikolinieritas..... | 48 |
| 1.8.3 | Uji Heteroskedastisitas..... | 49 |
| 1.9 | Teknik Analisis Data | 49 |
| 1.9.1 | Analisis Regresi Linear Berganda..... | 49 |
| 1.9.2 | Analisis Koefisien Korelasi (R) | 51 |
| 1.9.3 | Koefisien Determinasi (R^2)..... | 51 |
| 1.10 | Uji Hipotesis..... | 52 |
| 1.10.1 | Uji F (Simultan) | 52 |
| 1.10.2 | Uji t (Parsial) | 53 |
| 1.10.3 | Langkah kerja..... | Error! Bookmark not defined. |
| 1.10.4 | Jadwal kerja..... | Error! Bookmark not defined. |
| 1.11 | Sistematika penulisan | Error! Bookmark not defined. |
| BAB IV | | 55 |
| HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | | 55 |

| | | |
|----------------------|---|----|
| 4.1 | Hasil Penelitian..... | 55 |
| 4.1.1 | Sejarah Singkat Damkar Divisi II Kabupaten Muara Enim..... | 55 |
| 4.1.2 | Motto, Visi, Dan Misi Damkar Divisi II Kabupaten Muara Enim.. | 56 |
| 4.1.3 | Makna dan Arti Logo Pemadam Kebakaran..... | 57 |
| 4.1.4 | Struktur Organisasi..... | 58 |
| 4.1.5 | Tugas-Tugas Pokok Dari Struktur Organisasi | 60 |
| 4.2 | Deskriptif Karateristik Responden | 66 |
| 4.3 | Uji Instrumen..... | 69 |
| 4.3.1 | Uji Validitas | 69 |
| 4.3.2 | Uji Reliabilitas | 74 |
| 4.4 | Uji Asumsi Klasik | 77 |
| 4.4.1 | Uji Normalitas..... | 77 |
| 4.4.2 | Uji Multikolinieritas..... | 78 |
| 4.4.3 | Uji Heteroskedastisitas..... | 79 |
| 4.5 | Analisis Regresi Linear Berganda | 80 |
| 4.6 | Koefisien Korelasi (R)..... | 82 |
| 4.7 | Koefisien Determinasi (R ²) | 82 |
| 4.8 | Uji Hipotesis Statistik (Uji F dan Uji t)..... | 83 |
| 4.8.1 | Uji F (Uji Simultan) | 83 |
| BAB V | | 88 |
| KESIMPULAN DAN SARAN | | 88 |
| 5.1 | Kesimpulan..... | 88 |
| 5.2 | Saran | 89 |
| DAFTAR PUSTAKA | | 90 |

DAFTAR TABEL

| Tabel | Halaman |
|--|----------------|
| 1.1 Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan .. | 4 |
| 3.1 Jumlah Populasi Penelitian | 38 |
| 3.2 Jumlah Populasi Dan Sampel Penelitian..... | 40 |
| 3.3 Instrumen Penelitian..... | 43 |
| 3.4 Kisi- Kisi Instrumen Penelitian..... | 43 |
| 3.5 Kriteria Hubungan Dua Variabel | 51 |
| 3.6 Jadwal Kerja | 56 |
| 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 69 |
| 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur..... | 69 |
| 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan..... | 70 |
| 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja..... | 70 |
| 4.5 Karakteristik Responden Berdsarkan Jabatan..... | 71 |
| 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X1)..... | 72 |
| 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kedisiplinan (X2)..... | 73 |
| 4.8 Hasil Uji Validitas Budaya Kerja (X3)..... | 74 |
| 4.9 Hasil Uji Validitas Keselamatan Kerja (X4)..... | 75 |
| 4.10 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y) | 76 |
| 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan (X1)..... | 77 |
| 4.12 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kedisiplinan (X2) | 78 |
| 4.13 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Budaya Kerja (X3)..... | 78 |
| 4.14 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Keselamatan Kerja (X4)..... | 79 |
| 4.15 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y) | 79 |

| | |
|---|----|
| 4.16 Hasil Uji Normalitas | 80 |
| 4.17 Hasil Uji Multikolinieritas | 82 |
| 4.18 Hasil Uji Heteroskedastisitas | 82 |
| 4.19 Hasil Uji Regresi Linier Berganda..... | 83 |
| 4.20 Koefision Determinasi (R^2)..... | 85 |
| 4.21 Hasil Uji F..... | 87 |
| 4.22 Hasil Uji t..... | 88 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| Gambar 2.1. Kerangka berpikir..... | 33 |
| Gambar 4.1 Logo Pemadam Kebakaran | 60 |
| Gambar 4.2 Susunan Organisasi..... | 62 |
| Gambar 4.3 Dependent Variabel Kinerja Karyawan..... | 81 |

ABSTRAK

FUTRIKA, Pengaruh Pelatihan, Kedisiplinan, Budaya Kerja dan keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Damkar Divisi II Kabupaten Muara Enim (dibawah bimbingan Ibu Noviarni, S.E, M.Si dan Ibu Dra.Yasmina Martini, M.M) Penelitian ini mengkaji tentang Kinerja Damkar Divisi II Kabupaten Muara Enim. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan membuktikan apakah terdapat pengaruh Pelatihan, Kedisiplinan, Budaya Kerja dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai, baik secara simultan maupun secara parsial. Tempat penelitian di lingkungan Damkar Divisi II Kabupaten Muara Enim. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 128 orang pegawai dan Sampel dengan mengambil dari jumlah populasi yaitu 56 orang Pegawai.

Teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner yang bersifat tertutup. Instrument data penelitian dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik. Teknik analisis dengan menggunakan statistik inferensial dengan persamaan regresi linear berganda, kemudian dilakukan koefisien korelasi, dan koefisien determinasi. Uji hipotesis melalui Uji-F dan Uji t baik untuk melihat pengaruh secara simultan maupun secara parsial. Taraf signifikansi sebesar 5%, media pengolahan data melalui program SPSS versi 23.

Berdasarkan hasil uji F maka secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel Pelatihan (X1), Kedisiplinan (X2) Budaya Kerja (X3) dan Keselamatan Kerja (X4) terhadap Kinerja (Y) Damkar Divisi II Kabupaten Muara Enim, Hal ini Berdasarkan hasil Uji t terdapat pengaruh parsial yang signifikan variabel Pelatihan (X1), Kedisiplinan (X2) Budaya Kerja (X3) dan Keselamatan Kerja (X4) terhadap Kinerja (Y) Damkar Divisi II Kabupaten Muara Enim.

Kata kunci : Pelatihan, Kedisiplinan, Budaya Kerja, Keselamatan Kerja, dan Kinerja.

ABSTRACT

ABSTRACT FUTRIKA, The Effect of Training, Discipline, Work Culture and Work Safety on the Performance of Firefighters Division II Muara Enim Regency (under the guidance of Mrs. Noviarni, SE, M.Si and Mrs. Dra.Yasmina Martini, MM) This study examines the performance of the Division II Firefighters in Muara Regency Enim. The purpose of this research is to find out and prove whether there is an effect of training, discipline, work culture and work safety on employee performance, either simultaneously or partially. The population in this study were 128 employees and the sample was taken from the total population of 56 employees.

The technique of collecting data is through the distribution of closed questionnaires. The research data instrument was tested for validity and reliability testing, testing classical assumptions. The analysis technique uses inferential statistics with multiple linear regression equations, then the correlation coefficient and the coefficient of determination are carried out. Hypothesis testing through F-test and t-test both to see the effect simultaneously or partially. The level of significance is 5%, the data processing media is through the SPSS version 23 program.

Based on the results of the F test, there is simultaneously a positive and significant influence on the variables of Training (X1), Discipline (X2) Work Culture (X3) and Work Safety (X4) on the Performance (Y) of Firefighter Division II Muara Enim Regency, this is based on the results The t-test has a significant partial effect on the variables of Training (X1), Discipline (X2), Work Culture (X3) and Work Safety (X4) on the Performance (Y) of Division II Firefighters in Muara Enim Regency.

Keywords: Training, Discipline, Work Culture, Work Safety and Performance.

RIWAYAT HIDUP

Futrika Anggraini ,lahir di desa Jiwa Baru, 7 Juli 1998 dari bapak Lideman dan ibu Zakilah. Anak ke 5 dari 5 bersaudara. Sekolah Dasar diselesaikan tahun 2010 di SD Negeri Baru Lubai .Sekolah menengah pertama diselesaikan pada tahun 2013 di SMP Negeri 4 Lubai selanjutnya meyelesaikan sekolah menengah atas pada tahun 2016 Di SMK Negeri 1 Palembang. Pada tahun 2018 memasuki Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang April 2022

Penulis,

Futrika Anggraini

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Futrika Anggraini
Nomor Pokok Mahasiswa : 1801110123
Jurusan/Progam Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Ekonomi
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan, Kedisiplinan, Budaya Kerja Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Damkar Divisi II Kabupaten Muara Enim

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak ada terdapat hasil karya orang lain. Secara keseluruhan saya tulis dan salin sendiri. Apabila ada hasil yang saya tiru atau saya ambil dari tulisan orang lain dan dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang

2022



Futrika Anggraini

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu elemen utama yang sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting untuk menjalankan aktifitas untuk mencapai tujuan organisasi. Pengelolaan SDM merupakan kegiatan yang harus dilakukan oleh organisasi untuk menghasilkan SDM yang loyal dan berkualitas. Akan tetapi dalam sumber daya manusia bukanlah hal yang mudah untuk menjalankannya.

Manajemen kinerja adalah dasar dan kekuatan pendorong yang berada dibelakang semua keputusan organisasi, usaha kerja, dan alokasi sumber daya. Manajemen kinerja sebagai proses komunikasi yang berkesinambungan dan dilakukan dalam kemitraan antara seorang pegawai dan atasannya langsung. Proses ini meliputi kegiatan membangun pemahaman mengenai pekerjaan yang akan dilakukan.

Pegawai dapat dikelompokkan ke dalam tingkatan kinerja tertentu dengan melihat aspek-aspeknya, seperti: tingkat efektivitas, efisiensi, keamanan dan kepuasan pelayanan pegawai terhadap masyarakat.

Tingkat efektivitas dapat dilihat dari apa yang sudah dikerjakan dan direncanakan, serta cakupan sasaran yang bisa dilayani.

Tingkat efisiensi mengukur seberapa tingkat penggunaan sumber daya secara minimal dalam pelaksanaan pekerjaan. Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor namun dalam penelitian ini hanya membahas mengenai

pelatihan, kedisiplinan, budaya kerja dan keselamatan kerja yang mempengaruhi kinerja Damkar.

Pelatihan adalah sesuatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, sehingga karyawan operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu.

Kedisiplinan adalah suatu kondisi dimana seseorang mematuhi dan melaksanakan ketentuan, tata tertib, peraturan, nilai serta kaidah yang berlaku dengan kesadaran diri tanpa ada paksaan.

Budaya kerja Dalam kamus besar bahasa indonesia, budaya (*Cultural*) diartikan sebagai: pikiran, adat istiadat, sesuatu yang sudah berkembang, sesuatu yang menjadi kebiasaan yang sukar diubah. Dalam pemakaian sehari-hari, orang biasanya mensinonimkan pengertian budaya dengan tradisi (*Tradition*). Dalam hal ini, tradisi diartikan sebagai ide-ide umum, sikap dan kebiasaan dari masyarakat yang nampak dari perilaku sehari-hari yang menjadi kebiasaan dari kelompok dalam masyarakat tersebut.

Keselamatan kerja adalah kondisi yang aman dan kondusif dalam lingkungan kerja. Dalam situs Cermati dijelaskan, aspek keselamatan kerja mencakup perlindungan akan risiko terjadinya penderitaan, kerusakan, hingga kerugian di tempat kerja. Keselamatan kerja dapat diwujudkan dengan bekerja dan menggunakan alat kerja sesuai standar operasional prosedur (SOP) yang berlaku, serta menjaga tempat kerja agar memiliki potensi bahaya yang minim.

Damkar adalah petugas atau dinas yang dilatih dan bertugas untuk menanggulangi kebakaran. Petugas pemadam kebakaran selain terlatih untuk menyelamatkan korban dari kebakaran, mereka juga dilatih untuk menyelamatkan korban kecelakaan lalu lintas, gedung runtuh, dan lain-lain.

Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Muara Enim melakukan pencegahan dimulai dari Pelatihan Penggunaan peralatan, mengenal bahaya kebakaran, evakuasi korban serta simulasi ke masyarakat. Ketika petugas pemadam kebakaran menerima panggilan darurat, mereka langsung merespon untuk memenuhi panggilan tersebut dan bergegas ke tempat dimana layanan mereka dibutuhkan.

Tabel 1. 1
DINAS PEMADAM KEBAKARAN DAN PENYELAMATAN
KABUPATEN MUARA ENIM

| NO | KANTOR | REGU | JUMLAH PERSONIL |
|----|--|---------------|-----------------|
| 1 | <u>Sektor Kecamatan Damkar I</u> 1. Tanjung Agung 2. Semende Darat Tengah 3. Semende Darat Ulu 4. Semende Darat Laut | Divisi II | 42 |
| | <u>Sektor Kecamatan Damkar II</u> 1. Kecamatan Lubai 2. Kecamatan Rambang 3. Kecamatan Lubai Ulu | | 36 |
| | <u>Sektor Kecamatan Damkar III</u> 1. Kecamatan Gelumbang 2. Kecamatan Belide darat 3. Kecamatan Muara Belida | | 30 |
| | <u>Sektor Kecamatan Damkar IV</u> 1. Kecamatan Gunung Megang 2. Kecamatan Belimbing | | 20 |
| | | Jumlah | 128 |

(Sumber : data diolah dari penulis).

Berdasarkan observasi menunjukkan bahwa adanya beberapa pegawai yang belum memahami standar operasional prosedur saat bertugas, Piket di kantor dan dilapangan. terkait pelatihan terhadap kinerja Damkar Divisi II Kabupaten Muara Enim adalah sebagai berikut :

1. Petugas pemadam kebakaran dihadapkan pada peristiwa terjadinya kebakaran sehingga membutuhkan keterampilan khusus.
2. Jenis pelatihan yang sudah dimiliki oleh pegawai tidak disesuaikan dengan peristiwa terjadi.
3. Frekuensi atau jumlah tuntutan pelatihan belum sesuai dengan spesifikasi yang dibutuhkan pada berbagai tingkatan pelatihan.

Rendahnya kedisiplinan kerja pegawai dapat dilihat dari seringnya menunda pekerjaan dan tidak tepat waktu karena prinsip mereka bekerja hanya untuk menunggu gaji, selain itu kurangnya motivasi dalam diri maupun motivasi dari atasan mengakibatkan menurunnya semangat pegawai dalam bekerja.

Ketidakmampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas dilapangan saat terjadi kebakaran membuat pegawai mengalami tekanan dari atasan, adapun pihak kantor sering terlambat menerima laporan karena kontak yang dihubungi masih melalui kontak pribadi, sehingga pegawai tidak mampu menyelesaikan pekerjaan dengan optimal dan mengalami kendala.

Kesadaran pegawai akan pentingnya budaya kerja masih perlu disosialisasikan. Hal ini berhubungan dengan pengimplementasian budaya kerja terhadap kinerja pegawai yang sangat kompleks, karena mereka mempunyai karakteristik yang berbeda-beda, kemampuan pegawai masih terbatas, sikap dan

perilaku masih perlu ditingkatkan. disamping itu perlu ada motivasi dari pimpinan. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak aman dan kurang bersih juga dapat mengganggu pekerjaan sehingga budaya kerja tidak berjalan dengan baik.

Kecelakaan kerja akan menimbulkan hal-hal yang sangat negatif yaitu berupa kerugian ekonomis serta dapat pula mengakibatkan penderitaan manusia atau tenaga kerja yang bersangkutan. Dari fenomena tersebut, maka perlu sekali adanya usaha perlindungan terhadap tenaga kerja. dengan mengikutsertakan pegawai pada *Asuransi Kesehatan* dan *Asuransi Jiwa*. Dimana pada dasarnya Keselamatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.

- kendala lain juga sering ditemui saat bertugas seperti :
 - 1) Perjalanan ke lokasi disebabkan masyarakat belum memahami aturan lalulintas saat mobil pemadam melintas dengan bunyi shrine daruratnya.
 - 2) kendaraan mobil suplay Damkar yang belum ada sehingga pasokan air tidak tercukupi untuk pemadaman sedangkan sumber air terlalu jauh.
 - 3) Kurangnya fasilitas kantor untuk pegawai piket malam seperti tempat tidur dan bahan dapur umum.

Berdasarkan hasil pemaparan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini dengan judul “ **Pengaruh Pelatihan, Kedisiplinan, Budaya Kerja dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Damkar Devisi II Kabupaten Muara Enim** ”.

1.1 Perumusan Masalah

Latar belakang diatas, maka penulis mencoba merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah Pelatihan (X_1) Kedisiplinan (X_2) Budaya Kerja (X_3) dan Keselamatan Kerja (X_4) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) Damkar Divisi II Kabupaten Muara Enim ?
2. Apakah Pelatihan (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) Damkar Divisi II Kabupaten Muara Enim?
3. Apakah Kedisiplinan (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) Damkar Divisi II Kabupaten Muara Enim?
4. Apakah Budaya Kerja (X_3) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) Damkar Divisi II Kabupaten Muara Enim?
5. Apakah Keselamatan Kerja (X_4) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) Damkar Divisi II Kabupaten Muara Enim?

1.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui, menganalisa dan membuktikan sebagai berikut:

1. Pengaruh Pelatihan (X_1) Kedisiplinan (X_2) Budaya Kerja (X_3) dan Keselamatan Kerja (X_4) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Damkar Divisi II Kabupaten Muara Enim
2. Pengaruh Pelatihan (X_1) secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Damkar Divisi II Kabupaten Muara Enim.

3. Pengaruh Kedisiplinan (X_2) secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Damkar Divisi II Kabupaten Muara Enim.
4. Pengaruh Budaya Kerja (X_3) secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Damkar Divisi II Kabupaten Muara Enim.
5. Pengaruh Keselamatan Kerja (X_4) secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Damkar Divisi II Kabupaten Muara Enim.

1.3 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dalam penulisan proposal ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah kemampuan berpikir mengenai ilmu yang telah di dapat selama kuliah serta menambah wawasan penulis mengenai pengaruh pelatihan, kedisiplinan, kebudayaan kerja, dan keselamatan kerja.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi saran Sebagai bahan masukan yang positif bagi pihak manajemen dalam meningkat kan kinerja karyawan.serta sebagai bahan masukan dan sumber pemikiran bagi pimpinan dalam mengatasi masalah pelatihan, kedisiplinan, kebudayaan kerja, dan keselamatan kerja.

3. Bagi Akademik

penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian sebuah karya ilmiah, yang layak di percaya dan dapat dijadikan acuan atau tambahan pustaka bagi penelitian selanjutnya yang membahas tentang masalah ini. dengan menambahkan variable lain yang belum diteliti oleh peneliti sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, Michel. "Manajemen Sumber Daya Manusia: A handBook Of Human Resource Management", PT Elex Medikomputindo, Jakarta, 1994.
- Arianto, Dwi agung Nugroho, "Pengaruh kedisiplinan , lingkungan kerja dan budaya kerja Terhadap kinerja tenaga pengajar".
- Aula, Arinal., dkk. "Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan dan Ketrampilan Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD Rukumekso Mojokerto " Jurnal Manajemen Branchmark, Vol 3, Issue 3 , 2017.
- Bangun, Wilson. "Manajemen Sumber Daya Manusia", PT. Gelora aksara pratama, Jakarta, 2012.
- Erdiansyah, "Pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada CV patarakan Palembang", journal ecoument global, ISSN 2540- 816X, vol. 1 Nomor 1, 2016.
- Handoko, T. Hani. "manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia", BPFE, Yogyakarta, 2000.
- Hasibuan, Malayu S.P. "Manajemen sumber daya manusia", Edisi Revisi, PT Bumi Aksara Jakarta, 2017.
- Hazrina, Rima Alhamlimah, "Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian marketing pada hotel millennium sirih Jakarta" epigram, vol 13, no.2, oktober, 2016.
- Ilyas, Yaslih "Kinerja, penilaian, dan penelitian", FKMUI, Depok, 2002.
- Irawati, Rusda dan Silalahi Ezra Pelita. "Pengaruh disiplin dan budaya organisasi terhadap kinerja operator produksi di PT. xxx", jurnal akuntansi, ekonomi dan manajemen bisnis, ISSN: 2337-7887, vol. 3, no. 2, 2015.
- Ismail, Iriani "Pengaruh kelengkapan alat kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan studi kasus pada karyawan lapangan PT. PLN persero pamekasan", jurnal studi manajemen dan bisnis, vol 3 no. 1, 2016.
- Katiandagho, Christian. "Pengaruh disiplin kerja, kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (persero) wilayah suluttenggo area manado", ISSN 2303-1174, Vol.2 No.3, Jurnal EMBA 2014.

- Kemala, Dewi Kemala, “Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan MHE maintenance department badak NGL di Bontang”, e-journal administrasi bisnis, ISSN 2355-5408, Volume 5, Nomor 1, 2017.
- Laksmi, Riani Asri “keselamatan kesehatan kerja manajemen sumber daya manusia masa kini” edisi pertama, graha ilmu, Yogyakarta, 2013.
- Muhammad, Abdul Jawad, “Pengaruh kesehatan, keselamatan, dan keamanan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan listrik Negara (PLN) wilayah suluttenggo area palu”, e jurnal katalogis, ISSN: 2302-2019, Vol 5 Nomor 3, 2017.
- Patiran, Andreas, “Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai negeri sipil (PNS), Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ottow dan Geissler Jayapura, Vol. 5 No. 2 Desember 2010.
- Peraturan Daerah Propinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 3 Tahun 2001 pasal 184 prosedur penilaian kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran.
- Peraturan menteri dalam negeri No. 16 Tahun 2009 tentang standar kualifikasi sumber daya manusia yang diperlukan untuk menjadi aparatur pemadam kebakaran.
- Perda No. 8 tahun 2008 tentang Pencegahan dan Penanggulangan Kebakaran Perka BKN No. 21 tahun 2010 tentang prosedur atau tata cara penjatuhan hukuman disiplin kerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran
- Purnamasari, Pupung, “Pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan PT. Bekaert indonesiaplant karawang”, Universitas Buana Perjuangan Karawang, ISSN: 2541 – 6995, vol. 1, No. 2, 2017
- Rivai, Veithzal “ Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan”, PT Raja Grafindo persad, Jakarta 2009
- Sedarmayanti. ”manajemen sumber daya manusia, reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil “, PT. Refika Aditama, Bandung , 2011.
- Sinambela, Ijan Poltak. ”Kinerja pegawai teori pengukuran dan implikasi”, Graha ilmu, Yogyakarta, 2012. SK.gubernur No. 9 Tahun 2002 tentang SOTK DPK DKI Jakarta.
- Sudarmanto, ”kinerja dan pengembangan kompetensi sdm”.pustaka pelajar. Yogyakarta 2009.

- Sugiyono, “Metode penelitian kualitatif dan kuantitatif dan R&D”, Alfabeta, Bandung, 2009.
- Sugiyono, “Metodologi Penelitian Manajemen”, Alfabeta, Bandung, 2014.
- Susiayanti, “Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. bintang alam rejeki site cem tanah merah di Samarinda” e-journal bisnis, ISSN 2355-5408, 2017.
- Sutrisno, Edy, ”Manajemen Sumber Daya Manusia”.prenadamedia Group, Jakarta, 2016.
- Triyono, Ayon. “paradigma baru manajemen sumber daya manusia kunci sukses meningkatkan kinerja, produktifitas, motivasi, dan kepuasan kerja”, Oryza, Yogyakarta. 2012.
- Widodo, Suparno Eko, ”manajemen pengembangan sumber daya manusia”. pustaka pelajar, Yogyakarta, 2015.
- Wijono, Sutarto “psikologi industri organisasi dalam suatu bidang gerak psikologi sumber daya manusia”, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2009
- Diakses : 187 (<http://www.politikindonesi.com/index.php?=&politikana&i=36495>) (<http://jakartafire.net/berita/index.php?act=detil&idp=1485>).
- Diakses : <https://www.pahlevi.net/pengertian-budaya-kerja/>, Oktober 6, 2019