

PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI ASN KANTOR BPBD PROVINSI SULAWESI TENGAH

Sri Winarni Putri¹, I Nyoman Swedana², Nirmala Dewi³

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Abdul Azis Lamadjido, Palu. Jl. DR.
Suharso. Besusu Barat, Palu Timur, Kota Palu, Sulawesi
Tengah.

Email: winaputri198@gmail.com

ABSTRAK

penelitian “Pengaruh Keselamatan Kerja (K3) Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai BPBD Provinsi Sulawesi Tengah”, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis tentang Kesehatan, Keselamatan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai BPBD Provinsi Sulawesi Tengah. Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dan verifikatif dan jenis data yang digunakan adalah data yang bersifat kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Adapun metode statistik yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS versi 16.0 for Windows. Hasil pengujian secara simultan dan parsial ditemukan bahwa kesehatan, keselamatan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPBD provinsi sulawesi tengah. Nilai probabilitas atau nilai signifikansi sebesar $0,001 > 0,004$. Selanjutnya variabel kesehatan, keselamatan kerja mempunyai t-hitung yaitu 2,964 sedangkan nilai t-tabel yaitu 1.66660 yang berarti bahwa variabel kesehatan, keselamatan kerja K3 berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPBD provinsi sulawesi tengah. Nilai probabilitas atau nilai signifikansi sebesar $0,001 > 0,011$. Selanjutnya variabel kompensasi mempunyai t-hitung yaitu 2,607 sedangkan nilai t-tabel yaitu 1.66660 yang berarti bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPBD provinsi sulawesi tengah.

Kata kunci: Keselamatan Kerja (K3) Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai BPBD Provinsi Sulawesi Tengah.

Abstract

The research title "The Influence of Work Safety (K3) and Compensation on the Performance of BPBD Employees in Central Sulawesi Province", This research aims to find out and analyze Health, Work Safety and Compensation for the Performance of BPBD Employees in Central Sulawesi Province. This type of research uses descriptive and verification research and the type of data used is quantitative data. The data sources used in this research are primary and secondary data. The statistical method used is multiple linear regression using the SPSS version 16.0 for Windows program. Simultaneous and partial test results found that health, work safety and compensation had a positive and significant effect on the performance of BPBD employees in Central Sulawesi province. The probability value or significance value is $0.001 > 0.004$. Furthermore, the health and work safety variables have a t-count of 2.964, while the t-table value is 1.66660, which means that the K3 health and work safety variables have a significant effect on the performance of BPBD employees in Central Sulawesi province. The probability value or significance value is $0.001 > 0.011$. Furthermore, the compensation variable has a t-count of 2.607, while the t-table value is 1.66660, which means that the compensation variable has a significant effect on the performance of Central Sulawesi Province BPBD employees.

Keywords: *Occupational Safety (K3) and Compensation for the Performance of Central Sulawesi Province BPBD Employees.*

A. PENDAHULUAN

Pertumbuhan dan perkembangan organisasi sektor publik dan swasta sangat dipengaruhi oleh basis karyawannya. Hal ini dikarenakan pegawai dianggap sebagai salah satu aset paling berharga dalam suatu organisasi, yaitu pegawai yang memiliki potensi dan kemampuan yang dapat berguna dalam jenis pekerjaan tertentu. Untuk dapat mengelolanya dengan sebaik-baiknya, sumber daya manusia dalam institusi harus berfungsi lebih baik, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan memungkinkan masyarakat berfungsi

dengan sukses dan efisien. Oleh karena itu, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) juga harus diperhatikan.¹

Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja menyatakan bahwa penilaian kinerja menggunakan prinsip objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan. Pelaksanaan penilaian kinerja sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil telah ditindaklanjuti dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara seperti perencanaan kinerja, pelaksanaan dan pemantauan, pembinaan, penilaian kinerja dan tindak lanjut evaluasi kinerja tersebut. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara mengamanatkan setiap instansi pemerintah wajib menerapkan pengelolaan kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN).²

Indonesia menyerap banyak tenaga kerja. Per Februari 2022, terdapat 144,01 juta orang yang bekerja di Tanah Air, meningkat 4,20 juta orang dibandingkan tahun sebelumnya. Jumlah pekerja sebanyak 135,61 juta jiwa, meningkat 4,55 juta jiwa dari Februari 2021, karena

¹ Mangkunegara, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT.Remaja Rosdakarya

² Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Tentang penilaian kinerja pegawai negeri sipil

banyaknya jumlah pekerja sehingga banyak menimbulkan permasalahan kesehatan dan keselamatan pekerja.

Menurut Hamali, A. Y. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) didirikan untuk menyediakan lingkungan kerja yang aman dan sehat. Selain menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) juga dapat membantu mengurangi kemungkinan terjadinya penyakit atau kecelakaan kerja akibat kelalaian. Hal ini dapat menurunkan kinerja karyawan dan menghambat produktivitas mereka.³

Salah satu lembaga pemerintah yang membantu pemerintah dalam menangani bencana alam disebut badan penanggulangan bencana daerah (BPBD). Mengingat besarnya bahaya dalam bekerja di sektor bencana Kota Palu, maka BPBD harus mengutamakan keselamatan, keamanan dan kesejahteraan karyawan. Penyebab kecelakaan biasanya adalah kurangnya perhatian pekerja atau pelanggaran peraturan.

Indonesia mempunyai angka kecelakaan kerja yang tinggi dan jumlahnya terus meningkat. Hal ini menunjukkan kontraktor belum menerapkan K3 secara maksimal. Hal ini juga menunjukkan betapa masyarakat Indonesia tidak tertarik untuk menerapkan K3.

Selain K3, kompensasi menjadi salah satu komponen utama. peningkatan efisiensi kerja Kompensasi di berbagai tingkatan Hal ini erat kaitannya dengan tingkat

³ Hamali, A. Y. (2018). Pengaruh Penerapan Sistem Manajemen K3 Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Industri X. Jurnal Manajemen dan Bisnis

pendidikan, jabatan, dan senioritas pegawai. Oleh karena itu, penetapan kompensasi hendaknya didasarkan pada penilaian terhadap prestasi pegawai, kondisinya, tingkat pendidikan, jabatan dan masa kerja. Ketika sebuah kantor mengutamakan efisiensi kerja, disiplin, dan loyalitas karyawannya. Mereka harus diberi kompensasi untuk meningkatkan motivasi dan semangat kerja mereka sehingga mereka dapat bekerja secara profesional. Kompensasi ini akan membantu meningkatkan kemampuan para karyawan. memenuhi kebutuhan dan tentunya menjaga produktivitasnya.

B. RUMUSAN MASALAH

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

1. Seberapa baik pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Kompensasi dan Kinerja pegawai ASN Kantor BPBD Provinsi Sulawesi Tengah?
2. Apakah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai ASN Kantor BPBD Provinsi Sulawesi Tengah?
3. Apakah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ASN Kantor BPBD di Provinsi Sulawesi Tengah?
4. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ASN Kantor BPBD Provinsi Sulawesi Tengah?

C. METODE PENELITIAN

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian tersebut didasarkan pada ciri-ciri keilmuan

yaitu, rasional, empiris dan sistimatis. Rasional berarti kegiatan penelitian itu dilakukan dengan cara-cara yang masuk akal, sehingga terjangkau oleh penalaran manusia. Empiris berarti cara-cara yang dilakukan itu dapat diamati indera manusia, sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara-cara yang digunakan. Sistematis artinya proses yang digunakan dalam penelitian tersebut menggunakan langkah-langkah yang bersifat logis.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang bersifat deskriptif dan verikatif. metode deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi Sedangkan metode verifikatif pada dasarnya melibatkan pembuktian suatu teori dengan menguji hipotesis. ⁴

D. PEMBAHASAN

a. Hasil Uji Instrumen Penelitian

Pengujian validitas dan reliabilitas terhadap instrumen penelitian dimaksudkan agar daftar pertanyaan dalam instrumen yang digunakan dapat mengumpulkan data penelitian yang valid (sahih) dan reliable.

1. Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui kesahihan dari angket atau kuesioner yang

⁴ Sugiyono, (2015). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung alfabeta

telah disebarkan kepada para responden. Kesahihan mempunyai arti bahwa kuesioner atau angket yang dipergunakan mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas item dilakukan dengan melihat hasil korelasi antara masing-masing item dengan skor total pada harga corrected item total correlation. Bilalebih besar atau sama dengan 0,3 maka faktor tersebut merupakan contruct yang kuat, sedangkan uji validitas konstruk dapat dilakukan dengan mengkorelasikan skor masing-masing item dengan skor totalnya. ⁵Hasil uji validitas itemitem pernyataan dalam instrumen penelitian ini dengan menggunakan program Statistical Product and Service Solutions Release 16 for windows (SPSS 21) adalah sebagai berikut :

HASIL UJI VALIDITAS INSTRUMEN PENELITIAN

No	Variabel	Item	r hitung	r kritis	Keterangan
1	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) X₁	Pertanyaan 1	.402	0,3	Valid
		Pertanyaan 2	.444	0,3	Valid
		Pertanyaan 3	.324	0,3	Valid
		Pertanyaan 4	.332	0,3	Valid
		Pertanyaan 5	.448	0,3	Valid
		Pertanyaan 6	.678	0,3	Valid
		Pertanyaan 7	.321	0,3	Valid
		Pertanyaan 8	.489	0,3	Valid
		Pertanyaan 9	.511	0,3	Valid
2	Kompensasi X₂	Pertanyaan 1	.637	0,3	Valid
		Pertanyaan 2	.595	0,3	Valid
		Pertanyaan 3	.519	0,3	Valid
		Pertanyaan 4	.441	0,3	Valid
		Pertanyaan 5	.575	0,3	Valid
		Pertanyaan 6	.500	0,3	Valid
		Pertanyaan 7	.480	0,3	Valid
3	Kinerja Y	Pertanyaan 1	.487	0,3	Valid
		Pertanyaan 2	.639	0,3	Valid
		Pertanyaan 3	.458	0,3	Valid
		Pertanyaan 4	.410	0,3	Valid
		Pertanyaan 5	.487	0,3	Valid
		Pertanyaan 6	.510	0,3	Valid

⁵ Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods) (Revisi). Alfabeta.

		Pertanyaan 7	.707	0,3	Valid
--	--	--------------	------	-----	-------

Sumber: Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan hasil pengujian validitas diatas nampak bahwa nilai r-hitung seluruh item pernyataan lebih besar dari r-kritis ($r_h \geq 0,3$) sehingga seluruh item pernyataan dalam instrumen penelitian ini dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas suatu alat pengukur menunjukkan konsistensi hasil pengukuran sekiranya alat pengukur itu digunakan oleh orang yang sama dalam waktu yang berlainan atau digunakan oleh orang yang berlainan dalam waktu yang bersamaan atau waktu yang berlainan (Anwar Sanusi, 2017:80). Berdasarkan definisi tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa reliabilitas menunjukkan akurasi dan ketepatan dari pengukurnya. Dalam penelitian ini uji reliabilitas digunakan dengan menggunakan teknik uji coba cronbach alpha (α) dan perhitungan dibantu dengan program SPSS 16. Sugiyono (2017,136) menambahkan bahwa : “suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai cronbach alpha $> 0,60$ ”.

Hasil Pengujian Realibilitas

Variabel	Cronbach Alpa	Cronbach Kritis	Keterangan
K3 (X_1)	0,693	0,5	Reliabel
Kompensasi (X_2)	0,655	0,5	Reliabel
Kinerja (Y)	0,628	0,5	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas di atas dalam tabel diatas nampak bahwa nilai Cronbach's Alpha seluruh item pernyataan lebih besar 0,6 ($\alpha > 0,6$) sehingga seluruh item pernyataan dalam instrumen penelitian ini dinyatakan

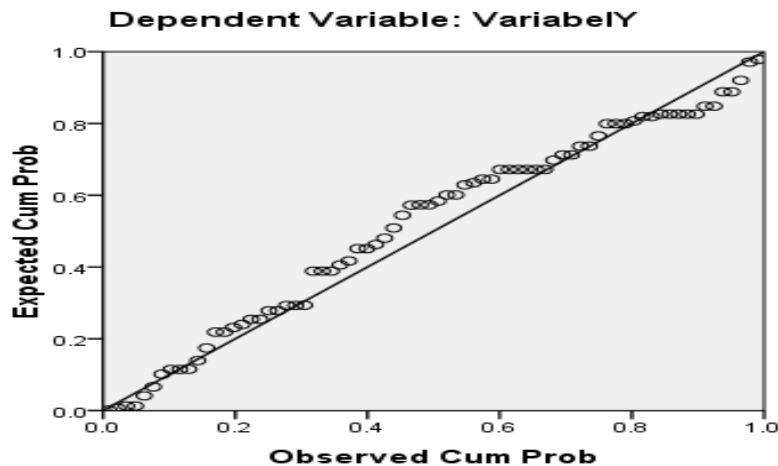
reliabel dan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data

b. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel terikat dan variabel bebas dalam model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Dalam uji normalitas digunakan grafik histogram dan scatterplot yang menampilkan penyebaran titik (data) pada sumbu diagonal pada grafik.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Normalitas data dapat dilakukan dengan melihat probability plot (p-plot), dimana normalitas dapat dideteksi dengan melihat sebaran data pada garis diagonal. Sebaran data berada dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi mengikuti asumsi normalitas. Berikut hasil uji normalitas dengan melihat grafik p-plot.

Dari gambar grafik p-plot di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya

mengikuti garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas⁶

2. Hasil Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas menunjukkan hubungan linier di antara variabel-variabel independen dalam model regresi yang digunakan. Adanya kolinearitas yang signifikan di antara variabel independen menyebabkan sulitnya untuk mentaksir pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dikarenakan nilai standar error menjadi tidak terhingga. Untuk mengetahui adanya multikolinieritas di antara variabel independen digunakan pendekatan pada nilai Tolerance dan Variance Inflation Factors (VIF). Tolerance yang semakin kecil atau mendekati 0 mengindikasikan terjadinya multikolinieritas, sedangkan nilai VIF apabila < 10 mengindikasikan bahwa model tidak terjadi multikolinearitas, tetapi bila $VIF > 10$ mengindikasikan bahwa dalam model terjadi multikolinearitas serius. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

TABEL 6
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1. K3 (X_1)	.979	1.022
2. Kompensasi (X_2)	.979	1.022

Sumber: Data diolah peneliti 2024

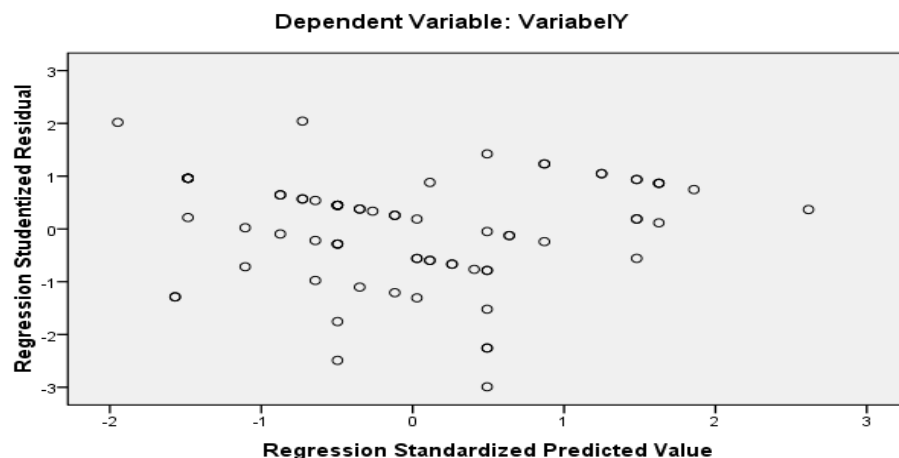
Untuk menemukan terdapat atau tidaknya multikolinearitas pada model regresi dapat diketahui dari

⁶ Buulolo, F., Dakhi, P., & F.Zalogo, E. (2021). Pengaruh kualitas sumberdaya manusia terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), 191–202.

nilai toleransi dan nilai variance inflation factor (VIF). Nilai Tolerance mengukur variabilitas dari variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai tolerance rendah sama dengan nilai VIF tinggi, dikarenakan $VIF = 1/\text{tolerance}$, dan menunjukkan terdapat kolinearitas yang tinggi. Nilai Cut Off yang digunakan adalah untuk nilai tolerance 0,10 atau nilai VIF diatas angka 10.

3. Hasil Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu (disturbance error) mempunyai varians konstan. Uji ini juga untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Uji ini bertujuan untuk melakukan uji apakah pada sebuah model regresi terjadi ketidak nyamanan varian dari residual dalam satu pengamatan lainnya. Apabila varian berbeda, disebut heteroskedastisitas.



Grafik Scatterplot

Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model regresi linear berganda, yaitu dengan melihat grafik scatterplot atau dari nilai prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengan residual error yaitu ZPRED. Apabila tidak terdapat pola tertentu dan tidak menyebar diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Hasil Pengujian Hipotesis

1. Uji F

Dari hasil pengujian secara bersama-sama (Uji Statistik F) terlihat bahwa pada tabel hasil perhitungan regresi linier berganda di atas diperoleh nilai F hitung sebesar 9,116, sedangkan nilai F tabel sebesar 2,90, dengan nilai probabilitas atau signifikansi yang lebih kecil. dari tingkat signifikansi 0,000 yaitu sebesar ($0,000 > 2,90$). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPBD Provinsi Sulawesi Tengah.

Hasil perhitungan regresi linier berganda.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.204	6.899		3.363	.001
	K3 (X ₁)	.419	.141	.317	2.964	.004
	Kompensasi (X ₂)	.260	.100	.279	2.607	.011
a. Dependent Variable Kinerja Pegawai: Y						
Multiple R : 0.452 ^a R Square : 0.204 Adjusted R Square : 0.182				F hitung : 9,116 F tabel : 3,13 T tabel : 1,66660 a : 0.001		

2. Uji T (uji statistik)

- a) Variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X₁) yang dapat dilihat pada tabel *Coefficients*, terlihat bahwa nilai probabilitas atau nilai signifikansi sebesar 0,001 > 0,004. Selanjutnya variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) mempunyai t_{-hitung} yaitu 2.964 sedangkan nilai t_{-tabel} 1.66660 yaitu 2.964 < 1.66660 yang berarti bahwa variabel K3 berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja pegawai ASN BPBD provinsi sulawesi tengah.
- b) Variabel kompensasi (X₂) yang dapat dilihat pada tabel *Coefficients*, terlihat bahwa nilai probabilitas atau nilai signifikansi sebesar 0,001 > 0,011. Selanjutnya variabel kompensasi mempunyai t_{-hitung} yaitu 2.607, sedangkan nilai t_{-tabel} 1.66660 yaitu 2.607 < 1.66660 yang berarti bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPBD provinsi sulawesi tengah.

Hasil pengujian secara simultan dan parsial ditemukan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPBD provinsi Sulawesi Tengah.

keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap Kinerja pegawai BPBD Provinsi Sulawesi Tengah.

Dari hasil yang didapatkan pada penyebaran angket kuesioner variabel kesehatan dan keselamatan kerja ditemukan bahwa variabel X^1 dikategorikan sangat baik hal ini dapat dilihat dari tabel distribusi frekuensi variabel X^1 . Dari hasil analisis yang diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja pegawai ASN BPBD Provinsi Sulawesi Tengah. Dimana nilai dari f -hitung lebih besar dari nilai f -tabel. Berdasarkan uji- t tersebut, dapat dikatakan bahwa semakin baik program kesehatan dan keselamatan kerja pegawai, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai pada kantor BPBD Provinsi Sulawesi Tengah

Hasil penelitian ini di dukung oleh penelitian terdahulu, antara lain adalah Muhammad Husni berjudul “Pengaruh Program (K3) dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wijaya Karya (persero) tbk Pekanbaru”, dimana hasil dari

penelitian ini sama dengan hasil penelitian sebelumnya bahwa K3 secara parsial sangat berpengaruh dan signifikan pada kinerja karyawan.

Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai BPBD Provinsi Sulawesi Tengah

Selanjutnya dari hasil yang didapatkan pada penyebaran angket kuesioner variabel kompensasi ditemukan bahwa variabel X^2 dikategorikan sangat baik hal ini dapat dilihat dari tabel distribusi frekuensi variabel X^2 . Dari hasil analisis yang diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai ASN BPBD Provinsi Sulawesi Tengah. Dimana nilai dari f-hitung lebih besar dari nilai f-tabel. Berdasarkan uji-t tersebut, dapat dikatakan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai pada kantor BPBD Provinsi Sulawesi Tengah

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian-penelitian sebelumnya. Salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh Emilia Diana dengan judul “Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Serta Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pabrik Karet PTPN XII Mumbul Jember”, dimana hasil dari penelitian ini sama dengan hasil penelitian sebelumnya bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap

kinerja, hal ini menunjukkan bahwa besarnya kompensasi yang diberikan akan berdampak pada kinerja karyawan.

keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai BPBD Provinsi Sulawesi Tengah.

Analisis selanjutnya yang penulis lakukan adalah analisis koefisien determinasi, yang dimana menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel (X^1) keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan Variabel (X^2) Kompensasi terhadap Variabel (Y) Kinerja pegawai BPBD Provinsi Sulawesi Tengah. Dari hasil analisis nilai koefisien determinasi pada kolom R Square adalah sebesar 0.204 yang berarti hasil tersebut menunjukkan bahwa kurang memiliki pengaruh pada keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan kompensasi terhadap kinerja pegawai BPBD provinsi sulawesi tengah adalah sebesar 20,4%. Sedangkan sisanya 79,6% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak di masukkan dalam model regresi penelitian ini.

Hipotesis ketiga penelitian ini yang diterima adalah bahwa terdapat faktor yang dominan diantara faktor-faktor keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan kompensasi dalam mempengaruhi kinerja pegawai BPBD provinsi sulawesi tengah. Hipotesis penelitian ini diperoleh oleh hasil penelitian di atas. Bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPBD provinsi sulawesi tengah. Dari hasil uji regresi dapat dilihat bahwa variabel faktor kesehatan,

keselamatan kerja lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPBD provinsi sulawesi

tengah, dimana thitung variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) lebih besar dibandingkan thitung variabel kompensasi. Sehingga disimpulkan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) menjadi faktor yang paling mempengaruhi kinerja pegawai BPBD provinsi sulawesi tengah.

Hasil analisis ini juga sesuai dengan hasil penelitian terdahulu sebelumnya yang dilakukan oleh Ade Maulana, Amirudin, Apriatni EP dan Reni Shinta Dewi yang berjudul “pengaruh K3 dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Pertamina (persero) Marketing Operation Rregion IV” dimana hasil dari penelitian ini sama dengan hasil penelitian sebelumnya bahwa K3 dan kompensasi berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan.

E. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil diskripsi menunjukkan bahwa pelaksanaan program K3, pemberian kompensasi, dan kinerja pegawai ASN kantor BPBD Provinsi Sulawesi Tengah sudah berjalan sangat baik
2. Dari hasil nilai f hitung Pada Variabel Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) dan Kompensasi berpengaruh secara simultan dengan nilai signifikansi terhadap kinerja pegawai ASN kantor BPBD Provinsi Sulawesi Tengah
3. Dari hasil nilai t hitung Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai

ASN kantor BPBD Provinsi Sulawesi Tengah

4. Dari hasil nilai t hitung Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai kantor BPBD Provinsi Sulawesi Tengah dengan taraf signifikan sebesar

F. SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, maka untuk meningkatkan Kinerja Pegawai ASN BPBD Provinsi Sulawesi Tengah terkait pelaksanaan K3 dan Kompensasi yaitu sebagai berikut:

1. Sebaiknya pada kantor BPBD Provinsi Sulawesi Tengah lebih memperhatikan kemampuan pengetahuan para pegawainya dalam melaksanakan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), sehingga kedepannya pada saat pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang diterapkan oleh pegawainnya bisa sesuai dengan prosedur dan SOP yang sudah di diberlakukan oleh aturan pemerintah.
2. Sebaiknya pegawai yang memiliki kontribusi besar pada kantor BPBD Provinsi Sulawesi Tengah mendapatkan penghargaan sesuai apa yang dicapai.
3. Dalam penelitian selanjutnya meskipun penulis menginginkan kesempurnaan dalam penyusunan skripsi ini, akan tetapi pada kenyataanya masih banyak kekurangan yang perlu penulis perbaiki. Hal ini dikarenakan masih minimnya pengetahuan penulis. Oleh karena itu kritik dan saran yang membangun dari para pembaca sangat diharapkan sebagai bahan evaluasi untuk kedepannya. Sehingga bisa terus menghasilkan penelitian dan karya tulis yang bermanfaat bagi banyak

orang.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun Wilson, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Erlangga
- Hamali, A. Y. (2018). Pengaruh Penerapan Sistem Manajemen K3 Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Industri X. Jurnal Manajemen dan Bisnis
- Mangkunegara (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan
- Mondy, R. Wayne dan Noe, R. M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Erlangga.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). Human resource management: Manajemen sumber daya manusia (Terjemahan Dian Angelia).
- Sedarmayanti. (2017). Peran Serta Pimpinan Dalam Meningkatkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di Lingkungan Pemerintah Kota Bandung.
- Sugiyono, (2015). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung alfabeta
- Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Tentang penilaian kinerja pegawai negeri sipil