



Pengaruh K3, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel intervening pada suku dinas penanggulangan kebakaran dan penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Selatan

Rio Mattajang¹, Andini Nurwulandari², Oktafian Cahya Dwi Hardin³

^{1,2,3}Universitas Nasional

¹riomattajang@gmail.com, ²andini.nurwulandari@civitas.unas.ac.id, ³oktafiancahyadwi@gmail.com

Info Artikel

Sejarah artikel:

Diterima 13 Agustus 2022

Disetujui 22 September 2022

Diterbitkan 25 Oktober 2022

Kata kunci:

Keselamatan dan kesehatan kerja; Lingkungan kerja; Disiplin kerja; Motivasi dan kinerja pegawai; Model keselamatan dan kesehatan kerja; Model lingkungan kerja

Keywords :

Occupational safety and health; Work environment; Work discipline; Employee motivation and performance; Occupational safety and health model; Work environment model

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh K3, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai melalui motivasi sebagai variabel intervening pada Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Selatan. Model dianalisis dengan menggunakan Structural Equation Model (SEM) dengan menggunakan software statistik AMOS 22, SPSS dan EXCEL 2016. Pengambilan data yang dilakukan pada suku dinas damkar Jakarta Selatan yaitu menggunakan kuesioner, data yang diperoleh sebanyak 100 responden. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini k3, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel intervening. Pada lingkungan kerja tidak signifikan (t hitung > 0.05) yang artinya perlu ditingkatkan kembali untuk meningkatkan kinerja pegawai.

ABSTRACT

The purpose of this research is to analyze the effect of K3, Work Environment, and Work Discipline on Employee Performance through motivation as an intervening variable at the South Jakarta City Administration of Fire and Rescue Agency. The model was analyzed using the Structural Equation Model (SEM) using statistical software AMOS 22, SPSS, and EXCEL 2016. Data collection was carried out on the South Jakarta fire department tribe using a questionnaire, the data obtained were 100 respondents. The results obtained from this study K3, work environment, and work discipline have a positive effect on employee performance through motivation as an intervening variable. In the work environment, it is not significant (t count > 0.05) which means that it needs to be increased again to improve employee performance.



©2022 Penulis. Diterbitkan oleh Program Studi Akuntansi, Institut Koperasi Indonesia. Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi CC BY NC (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

PENDAHULUAN

Indonesia merupakan salah satu negara di dunia yang terkena pandemi Covid 19 sejak pertama kali diumumkan oleh WHO pada tanggal 11 Maret 2020 hingga masih berlanjut pada Desember 2021. Sumber daya manusia merupakan peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, karena manusia merupakan aset hidup yang perlu diperhatikan secara khusus oleh perusahaan. Kenyataannya bahwa manusia sebagai aset utama dalam organisasi atau perusahaan, harus mendapatkan perhatian serius dan dapat dikelola dengan baik. Hal ini dimaksudkan agar sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Pegawai sebagai sumber daya yang dominan pada perusahaan merupakan salah satu faktor internal perusahaan yang berperan penting menghasilkan suatu kinerja yang berkualitas. Kinerja pegawai yang baik dapat memberikan dampak yang positif untuk perusahaan secara keseluruhan. Salah satunya adalah peningkatan penyelesaian tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada pekerja.

Pencapaian suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawai didalamnya. Setiap organisasi harus selalu memacu kinerja pegawainya dengan harapan mampu mencapai keselarasan di setiap bagian – bagian perusahaan, sehingga apa yang diharapkan dapat tercapai. Pengertian kinerja lainnya menurut (Mangkunegara, 2018) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan bagian dari timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia. Pengaruh program kesehatan dan keselamatan kerja dengan kinerja pegawai sangat menentukan kemajuan perusahaan, karena kondisi pekerja yang maksimal akan mempengaruhi hasil kinerjanya, terlebih perusahaan memberikan kenyamanan, jaminan keselamatan dan fasilitas yang memadai dapat membuat pekerja dengan tenang mengerjakan tanggung jawabnya.

Keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Sedangkan kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Resiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, lingkungan yang dapat membuat stres emosi atau gangguan fisik, (Mangkunegara, 2018). Keterkaitan K3 dan kinerja dibuktikan oleh (Parashakti, 2020) menjelaskan dalam penelitiannya bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

Menjalani tugas sebagai pemadam api kebakaran merupakan pekerjaan dengan resiko yang besar. Seorang petugas diharuskan memiliki jiwa rasa pemberani, tegas dalam memimpin, optimis dalam menjalankan tugas serta kerja sama yang baik dalam satu tim agar terciptanya kinerja yang baik. Suku dinas penanggulangan kebakaran dan penyelamatan kota administrasi Jakarta Selatan sangat mengutamakan keselamatan kerja para pegawainya. Seperti yang dilakukan oleh instansi ini adalah penerapan peraturan secara tegas agar para pegawai berhati-hati dalam bekerja. Namun demikian, dalam kenyataannya program terhadap keselamatan kerja tersebut belum berjalan secara maksimal. Hal tersebut dibuktikan dengan masih terjadinya pegawai yang mengalami kecelakaan kerja seperti pada data berikut.

Tabel 1 Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Selatan Jumlah Pegawai Mengalami Kecelakaan Kerja

No	Tahun	Jumlah Kecelakaan	Jumlah Kebakaran	Persentase
1	2019	6	184	3,26%
2	2020	8	201	3,98%
3	2021	4	194	2,06%

Sumber : *Bagian Tata Usaha Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Selatan.*

Berdasarkan data tabel 1 selama 3 tahun terakhir dapat dilihat bahwa masih menunjukkan kurangnya pengoptimalan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja, sehingga menimbulkan peristiwa kecelakaan kerja masih terjadi. Penyebab terjadinya kecelakaan tersebut diantaranya yaitu *Human error* atau kelalaian yang dilakukan oleh pegawai, faktor struktur bangunan yang menyusut karena telah terbakar api kebakaran sehingga menyebabkan terjadinya kecelakaan dalam bekerja dan kurang memperhatikannya SOP yang berlaku. Berdasarkan hal tersebut maka dapat diketahui untuk meningkatkan kinerja, sumber daya manusia yang bekerja pada dinas damkar membutuhkan jaminan atas keselamatan dan kesehatan kerja, mengingat bahwa pekerjaan yang mereka lakukan mengandung risiko yang dapat mengancam kesehatan dan keselamatannya.

Tidak hanya faktor keselamatan dan kesehatan kerja saja yang perlu di perhatikan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawai, melainkan perusahaan juga harus memperhatikan faktor motivasi. Seorang pegawai akan merasa termotivasi dalam bekerja apabila dalam bekerja mereka dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Motivasi juga dapat dirasakan oleh pegawai melalui rasa aman dan nyaman di tempat kerja. Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang maksimal, (Hasibuan & Hasibuan, 2016). Motivasi merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan semangat kerja bawahan yang akhirnya akan meningkatkan produktivitas individu dan akan berimbas kepada produktivitas perusahaan atau organisasi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen & Sitorus, 2021) menjelaskan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Efendi & Rw, 2015) menjelaskan dalam penelitiannya bahwa motivasi berpengaruh positif dan langsung terhadap kinerja pegawai. Hal ini artinya apabila motivasi yang di lakukan perusahaan baik, maka kualitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai akan baik pula.

Dalam hubungannya dengan tingkat motivasi kerja para pegawai, tentunya tidak lepas dari faktor lingkungan kerja didalam sebuah instansi. Menurut (Sedarmayanti, 2018) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana didalamnya terdapat beberapa fasilitas mendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Berdasarkan fenomena yang terjadi pada instansi bahwa kurangnya komunikasi antar sub bagian baik itu lingkup seksi dan sektor sehingga mempengaruhi keberhasilan visi dan misi dinas damkar. Hal ini merupakan hal yang sangat penting apabila lingkungan kerja dalam suatu organisasi dapat dijalankan dengan baik, maka akan menciptakan hubungan yang harmonis dan kekompakan sehingga menghasilkan kinerja yang produktif. Penelitian yang dilakukan oleh (Basori et al., 2017) menjelaskan bahwa tidak ada pengaruh secara signifikan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai namun terdapat pengaruh secara signifikan lingkungan kerja dengan motivasi. Penelitian yang dilakukan oleh (Josephine, 2017) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh (Efendi & Hardiyanto, 2021) menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi perlu dikelola dengan baik, tujuannya agar tuntutan terhadap pegawai dan tujuan organisasi dapat tercapai. Menurut (Sutrisno et al., 2017) sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Tidak wajar jika dalam suatu organisasi banyak pegawai yang sebenarnya secara potensi berkemampuan tinggi tetapi tidak dapat memberikan hasil yang maksimal, hal ini dimungkinkan karena faktor disiplin kerja.

Disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak, (Darmawan, 2013). Apabila suatu perusahaan menerapkan disiplin kerja yang baik maka akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja maka kualitas yang di hasilkan akan baik pula. Penelitian yang dilakukan oleh (Wijaya & Laily, 2021) menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian (Istiqomah & Suhartini, 2015) menjelaskan bahwa ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh (Efendi & Hardiyanto, 2021) menjelaskan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil data absensi kehadiran yang penulis dapatkan melalui bagian tata usaha Dinas Damkar Jakarta Selatan, bahwa masih kurangnya kesadaran para pegawai akan disiplin kerja terhadap waktu, dapat dilihat data sebagai berikut.

Tabel 2 Tingkat Absensi Kehadiran Pegawai Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Selatan

Tahun	Keterangan		Keterlambatan		Izin Tanpa Keterangan		Pulang Lebih Awal	
	Jumlah Karyawan	Orang	Presentase (%)	Orang	Presentase (%)	Orang	Presentase (%)	
2020	526	63	11,97%	5	0,95%	56	10,64%	
2021	519	72	13,87%	12	2,31%	60	11,56%	

Sumber : Bagian Tata Usaha Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Selatan.

Tabel 2 didapatkan informasi mengenai jumlah pegawai ASN pada tahun 2020 dan 2021 sebanyak 526 dan 519 pegawai. Hasil data pada tabel menunjukkan tingkat keterlambatan, izin tanpa keterangan dan pulang lebih awal masih tergolong tinggi dan dapat mempengaruhi hasil kinerja pegawai. Hal tersebut perlu dilakukan sebuah evaluasi dari pemimpin tujuannya agar hasil kinerja yang dihasilkan dapat maksimal.

Suku dinas penanggulangan kebakaran dan penyelamatan kota administrasi Jakarta Selatan merupakan kantor pusat wilayah Jakarta Selatan yang berlokasi di jalan raya Lebak Bulus. Memiliki pegawai berjumlah 879 yang terbagi dalam ASN dan Honorel dan mempunyai tugas pokok yang diatur dalam SK Gub Nomor 9 Tahun 2002, tentang struktur organisasi dan tata kerja dinas pemadam kebakaran Provinsi DKI Jakarta yaitu pencegahan kebakaran, pemadaman kebakaran dan penyelamatan jiwa dan ancaman kebakaran dan bencana lain.

Dalam meningkatkan pelayanan kepada masyarakat, suku dinas penanggulangan kebakaran dan penyelamatan telah melakukan berbagai cara, melalui aspek – aspek yang ada didalamnya. Selama kurun waktu tahun 2019 sampai 2021 telah memperlihatkan perubahan. Dapat dilihat data kinerja suku dinas penanggulangan kebakaran dan penyelamatan kota administrasi Jakarta Selatan sebagai berikut :

Tabel 3 Data Kinerja Pegawai Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Selatan

Komponen	Target Capaian Kinerja (%)	Pencapaian Kinerja		
		Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021
Melakukan pekerjaan dengan baik sesuai dengan kualitas kerja yang diharapkan instansi.	100%	88%	92%	89%
Kemampuan kerja sama yang baik sesama rekan kerja saat menjalankan tugas.	100%	90%	87%	85%
Kemampuan menyelesaikan tugas sesuai dengan SOP yang telah ditentukan Instansi.	100%	92%	90%	87%
Kemampuan memiliki rasa tanggung jawab yang besar dalam menjalankan tugas.	100%	90%	92%	90%
Memiliki rasa kepemimpinan dalam sebuah tim saat sedang menjalankan tugas.	100%	87%	88%	85%
Menggunakan alat pelindung diri sesuai dengan arahan dan standar instansi saat dalam menjalankan tugas.	100%	90%	89%	87%
Memahami rambu – rambu mengenai keselamatan dan kesehatan kerja yang diarahkan instansi sesuai dengan SOP yang berlaku.	100%	95%	92%	87%
TOTAL	100%	90,28%	90%	87,14%

Sumber : Bagian Tata Usaha Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Selatan.

Dari tabel 3 perubahan–perubahan yang telah dilakukan oleh para pegawai suku dinas penanggulangan kebakaran dan penyelamatan diharapkan dapat membawa perubahan yang signifikan dalam mendorong kinerja pegawai sehingga tercapai target – target secara maksimal. Berdasarkan tabel 1.4 bahwa selama kurun waktu tahun 2019 sampai tahun 2021 mengalami penurunan dalam pencapaian target kinerjanya sehingga menjadi alasan penulis dalam melakukan penelitian ini.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Parashakti, 2020) menunjukkan bahwa keselamatan kesehatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bahagia Idkho Mandiri Bagian Produksi. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bahagia Idkho Mandiri Bagian Produksi. Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bahagia Idkho Mandiri Bagian Produksi. Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh (Efendi & Rw, 2015) menyatakan bahwa bahwa budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan motivasi memiliki dampak positif dan langsung terhadap kinerja karyawan. Sehingga penulis melihat perlu diteliti faktor motivasi pegawai yang di pengaruhi oleh langkah – langkah startegis yang telah diambil oleh instansi ataupun faktor motivasi sendiri tersebut, seberapa besar mempengaruhi kinerja yang menurun tersebut, juga seberapa besar langkah – langkah strategi tersebut mempengaruhi kinerja melalui motivasi pegawai.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, teori – teori para ahli, dan melihat hasil para peneliti sebelumnya, maka penulis melakukan penelitian dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh K3, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai melalui motivasi sebagai variabel intervening pada Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Selatan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data Kuantitatif. Sedangkan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer yaitu sumber data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti dari sumber yang pertama. Adapun yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah pegawai Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan kota Administrasi Jakarta Selatan. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Selatan. Populasi yang akan digunakan yaitu pegawai ASN sebanyak 509 orang, sedangkan sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017). Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode random sederhana, artinya dalam penelitian ini individu dari populasi yang dapat menjadi sampel adalah pegawai Suku Dinas Damkar Jakarta Selatan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Asumsi – Asumsi SEM

Asumsi-asumsi yang harus dipenuhi atau yang menjadi persyaratan dalam analisis SEM adalah berupa normalitas data dan *outliers*. *Struktural Equation Modelling* merupakan suatu kombinasi antara analisis faktor dan analisis regresi yang memiliki tujuan untuk menguji hubungan antara variabel dalam suatu model penelitian. Pengujian model SEM dibagi menjadi 2(dua) bagian utama, yaitu menguji validitas *measurement model* dan menguji validitas *structural model*.

Uji Normalitas Data dan Outlier Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal, (Ghozali, 2017). Suatu data dikatakan normal jika *c.r* (*critical ratio*) pada nilai *skewness* dan *kurtosis* berada di rentang antara (-2,58) dan (+2,58). Jika data berada di luar dari rentang tersebut maka data dikategorikan sebagai data yang memiliki sebaran tidak normal. Berikut ini merupakan hasil uji normalitas dengan jumlah responden sebanyak 100 pegawai suku dinas penanggulangan kebakaran dan penyelamatan kota administrasi Jakarta Selatan yang ditunjukkan berikut pada Tabel 4 .

Tabel 4 Uji Normalitas Data
 Assessment of normality (Group number 1)

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
KP4	2.000	5.000	-.321	-1.310	-.076	-.154
KP3	2.000	5.000	-.649	-.650	-.074	-.152
KP2	2.000	5.000	-.275	-1.121	-.149	-.305
KP1	2.000	5.000	-.391	-1.597	-.366	-.747
MK4	2.000	5.000	.187	.762	-.233	-.475
MK3	2.000	5.000	.180	.737	-.986	-2.012
MK2	2.000	5.000	.446	1.822	-.162	-.331
MK1	2.000	5.000	-.482	-1.968	.325	.664
DK4	2.000	5.000	-.635	-.593	.006	.012
DK3	2.000	5.000	-.637	-.602	-.011	-.023
DK2	2.000	5.000	-.346	-1.412	-.267	-.544
DK1	2.000	5.000	-.250	-1.022	-.668	-1.364
LK1	2.000	5.000	.044	.181	-.693	-1.414
LK2	2.000	5.000	.199	.810	-.262	-.534
LK3	2.000	5.000	.141	.574	-1.000	-1.041

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
LK4	2.000	5.000	-.015	-.063	-.666	-1.359
K4	2.000	5.000	.123	.502	-.973	-1.986
K3	2.000	5.000	.391	1.598	-.641	-1.309
K2	2.000	5.000	.028	.116	-.390	-.797
K1	2.000	5.000	.297	1.214	-1.278	-1.609
Multivariate					1.687	1.791

Sumber: Hasil olah data SEM, 2022.

Dari tabel 4 diperoleh hasil pengolahan pada data penelitian ini tidak terdapat nilai yang melebihi rentang c.r (*critical ratio*) yang ditentukan pada nilai *skewness* dan *kurtosis*. Maka nilai pada penelitian ini dianggap berdistribusi normal secara *univariate* maupun *multivariate*. Pengujian *outlier data* menggunakan AMOS dengan menggunakan tampilan output *observation furthest from the centroid*, yang menunjukkan seberapa jauh jarak sebuah data dari titik pusat tertentu. Jarak tersebut diukur dengan metode Mahalanobis, semakin jauh jarak sebuah data dengan titik pusat (*centroid*) semakin besar kemungkinan data tersebut masuk dalam kategori outlier atau data yang sangat berbeda dengan data lainnya. Deteksi sebuah data termasuk *outlier* jika mempunyai angka p1 dan p2 yang kurang dari 0.05. Tabel berikut hanya memperlihatkan observasi teratas hasil pengujian *outlier data*.

**Tabel 5 Observations Farthest From The Centroid (Mahalanobis distance)
 (Group number 1)**

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
65	25.075	.001	.065
60	24.848	.012	.066
20	24.776	.010	.064
39	24.560	.019	.074
58	24.439	.024	.083
73	23.667	.057	.085
97	23.594	.061	.090
80	23.279	.075	.115
71	22.196	.030	.122
13	22.063	.037	.111

Sumber: Hasil olah data SEM, 2022.

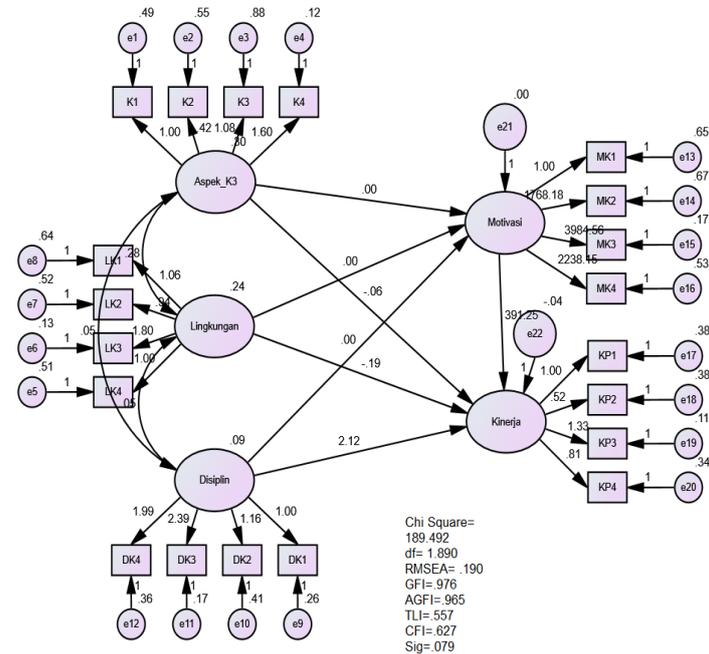
Dari tabel 5 bahwa Evaluasi terhadap *multivariate outliers* perlu dilakukan karena tidak adanya jaminan bahwa data yang dianalisis menunjukkan tidak adanya *outliers* pada tingkat univariate akan menunjukkan tidak adanya outlier pada tingkat multivariate. Untuk mendeteksi ada tidaknya outlier pada tingkat multivariate digunakan jarak *mahalanobis*. Dari 100 (seratus) data sampel yang digunakan dalam penelitian, terlihat bahwa 10 (sepuluh) observasi teratas nilai p1 lebih kecil dari 0,05, tetapi nilai p2 semuanya lebih besar dari 0,05, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data penelitian yang digunakan perlu dilakukan pembuangan *outlier data*. Hasil pembersihan dari outlier yang berarti data normal. Dari 100 data awal terdapat *outlier* sebanyak 10 data sehingga data akhir yang digunakan dalam penelitian sebesar 90 data.

Uji Measurement

Measurement model merupakan bagian dari pemodelan SEM yang terdiri atas sebuah variabel laten (konstruk) dan beberapa variabel manifes (indikator) yang mendukung penguatan terhadap variabel laten tersebut. Tujuan pengujian ini adalah untuk mengetahui seberapa tepat indikator-indikator tersebut menggambarkan variabel laten yang ada. Pengujian validitas measurement model secara umum menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (analisis faktor konfirmatori). Uji measurement dilakukan untuk menguji apakah indikator yang digunakan dalam penelitian mampu menjelaskan keberadaan variabel konstruk yang diwakilinya. Pengujian akan dilakukan dengan melihat validitas dan realibilitas

dari setiap variabel indikator yang digunakan, selanjutnya akan diuji apakah model yang dikembangkan dalam penelitian cocok terhadap data secara keseluruhan (*uji goodness of fit*).

Berikut merupakan hasil full model dari penelitian menggunakan SEM yang ditunjukkan pada Gambar 1 sebagai berikut.



Gambar 1 Hasil Analisis CFA menggunakan SEM pada Full Model Penelitian

Sumber : Hasil olah data SEM, 2022.

Hasil Analisis CFA menggunakan AMOS pada Full Model Penelitian Dari hasil analisis analisis CFA untuk full model pada Gambar 4.7 memiliki *goodness of fit* nilai *Chi-Square* lebih besar dari *Chi-Square table*, profitabilitas lebih besar dari 0,05, nilai CMIN/DF, RMSEA, AGFI, dan GFI telah memenuhi nilai yang direkomendasikan. Nilai CFI, TLI bernilai marginal, tetapi masih memenuhi syarat.

Uji Keselarasan Model (*Goodness-of-Fit Test*)

Evaluasi kesesuaian model (*Goodness of Fit*) menggambarkan seberapa baik atau cocok serangkaian pengamatan dengan model. Ukuran *goodness of fit* biasanya meringkas perbedaan antara nilai yang diamati dan nilai yang diharapkan dari model yang digunakan. Uji kesesuaian model dalam analisis jalur (*path analysis*) pada dasarnya sama dengan uji pada model [structural equation model](#) (SEM) menggunakan beberapa indeks yang seara secara umum menjadi acuan uji keselarasan model (*Goodnes fit*):

Chi Square

Tujuan analisis ini adalah mengembangkan dan menguji apakah sebuah model yang sesuai dengan data. *Chi Square* sangat bersifat sensitif terhadap sampel yang terlalu kecil maupun yang terlalu besar. Oleh karenanya pengujian ini perlu dilengkapi dengan alat uji lainnya. Nilai *Probability Chi-Square* > 0,05 menandakan data empiris identik dengan teori/model.

GFI (*Goodness of Fit Index*)

Ukuran non statistik yang nilainya berkisar dari nilai 0 (*poor fit*) sampai 1.0 (*perfect fit*). Nilai GFI tinggi menunjukkan fit yang lebih baik dan berapa nilai GFI yang dapat diterima sebagai nilai yang layak belum ada standarnya, tetapi banyak peneliti menganjurkan nilai-nilai diatas 90% sebagai ukuran *Good Fit*. Program AMOS akan memberikan nilai FI dengan perintah `\gfi`.

AGFI (*Adjusted Goodness of Fit Index*)

Pengembangan dari GFI yang disesuaikan dengan *ratio degree of freedom* untuk proposed model dengan *degree of freedom* untuk null model. Nilai yang direkomendasikan adalah sama atau > 0.90 . Program AMOS akan memberikan nilai AGFI dengan perintah \agfi.

CMIN/DF

Nilai chi square dibagi dengan *degree of freedom*. (Ghozali, 2017), mengusulkan nilai ratio ini < 2 merupakan ukuran Fit. Program AMOS akan memberikan nilai CMIN / DF dengan perintah \cmindf.

TLI (*Tucker Lewis Index*)

Biasa dikenal dengan *nunnormed fit index (nnfi)*. Ukuran ini menggabungkan ukuran *persimary* ke dalam indek komposisi Antara *proposed model* dan *null model* dan nilai TLI berkisar dari 0 sampai 1.0. Nilai TLI yang direkomendasikan adalah sama atau > 0.90 . Program AMOS akan memberikan nilai TLI dengan perintah \tli.

CFI (*Comparative Fit Index*)

Besar indeks tidak dipengaruhi ukuran sampel karena sangat baik untuk mengukur tingkat penerimaan model. Nilai yang mendekati 1 menunjukkan tingkat kesesuaian yang lebih baik.

RMSEA (*The Root Mean Square Error of Approximation*)

Ukuran yang mencoba memperbaiki kecenderungan statistik chi square menolak model dengan jumlah sampel yang besar. Nilai RMSEA antara 0.05 sampai 0.08 merupakan ukuran yang dapat diterima. Hasil uji empiris RMSEA cocok untuk menguji model strategi dengan jumlah sampel besar. Program AMOS akan memberikan RMSEA dengan perintah \rmsea.

Berikut hasil uji keselarasan model (*goodness-of-fit tests*) pada tabel 6 sebagai berikut.

Tabel 6 Goodness of Fit

No	Goodnes-of-fit Indeks	Hasil	Cut off Value (Nilai Batas)	Kesimpulan
1.	Chi-square	189.492	Kecil	Marginal
2.	Probability	0.079	≥ 0.05	Good fit
3.	CMIN/DF	1.890	≤ 2.00	Good fit
4.	RMSEA	0.190	≤ 0.08	Poor fit
5.	GFI	0.976	≥ 0.90	Good fit
6.	AGFI	0.965	≥ 0.90	Good fit
7.	TLI	0.557	≥ 0.90	Marginal
8.	CFI	0.627	≥ 0.95	Marginal

Sumber data: Hasil olah data SEM AMOS, 2022.

Dengan melihat para model pada tabel 6, dapat disimpulkan bahwa model pengukuran penelitian masih tergolong fit.

Pengujian Hipotesis

Setelah tahap-tahap pengujian terhadap kesesuaian model dan normalitas data dilakukan. Langkah selanjutnya adalah pengujian hipotesis penelitian yang diajukan. Pengujian hipotesis ini didasarkan atas pengolahan data penelitian dengan menggunakan analisis SEM, dengan cara menganalisis nilai regresi yang ditampilkan pada table. (*Regression Weights Analisis Structiural Equation Modeling*). Pengujian hipotesis ini adalah dengan menggunakan nilai Probability (P Value) hasil olah data, dibandingkan dengan batasan statistic yang diisyaratkan, yaitu dibawah 0.05 untuk nilai P Value.

Untuk menguji hipotesis mengenai kausalitas yang dikembangkan dalam model penelitian ini, perlu diuji hipotesis nol yang menyatakan bahwa koefisien regresi antar hubungan adalah sama dengan nol melalui uji-t yang lazim digunakan dalam model-model regresi. Dalam output dari SEM uji kausalitas ini dilakukan dengan membaca nilai CR (Critical Ratio) yang identik dengan uji-t.

Sedangkan nilai yang tertera dalam kolom signifikansi menunjukkan tingkat signifikansi antar variabel dalam model. Hubungan antar variabel dengan tingkat signifikansi dibawah 0,05 menunjukkan bahwa hubungan tersebut adalah hubungan yang signifikan. Pada penelitian ini diajukan 2 (dua) hipotesis yang selanjutnya pembahasan atas hasil pengujian hipotesis sebagai berikut.

Tabel 7 Hasil Pengujian Persamaan Struktural
 Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Motivasi	<---	Aspek_K3	.543	.156	3.203	.008	par_16
Motivasi	<---	Lingkungan	.289	.105	2.503	.058	par_17
Motivasi	<---	Disiplin	.190	.207	3.203	***	par_18
Kinerja	<---	Aspek_K3	.195	.208	2.291	***	par_19
Kinerja	<---	Lingkungan	.192	.312	3.613	.540	par_20
Kinerja	<---	Disiplin	.015	.443	2.780	***	par_21
Kinerja	<---	Motivasi	.978	.905	2.403	***	par_22

Sumber data: Hasil olah data SEM AMOS, 2022.

Tabel 8 Hasil Pengujian Hipotesis

		Pengaruh	t hitung	Sig	Kesimpulan
Motivasi	<input type="checkbox"/>	Aspek_K3	3,203	0.008	Signifikan
Motivasi	<input type="checkbox"/>	Lingkungan	2,503	0.058	Tidak Signifikan
Motivasi	<input type="checkbox"/>	Disiplin	3,203	0.000	Signifikan
Kinerja	<input type="checkbox"/>	Aspek_K3	2,291	0.000	Signifikan
Kinerja	<input type="checkbox"/>	Lingkungan	3,613	0.504	Tidak Signifikan
Kinerja	<input type="checkbox"/>	Disiplin	2,780	0.000	Signifikan

Sumber data: Hasil Pengolahan Data Primer.

Berdasarkan tabel 7 dan 8 di atas, kemudian dapat dilakukan interpretasi uji hipotesis, sebagai berikut:

- Berdasarkan pada tabel 7 dan 8 di atas, diketahui bahwa nilai *critical ratio* (CR) pengaruh variabel keselamatan dan kesehatan kerja terhadap motivasi kerja adalah sebesar $3.203 > 1,96$ (nilai Z kritis untuk derajat kepercayaan 95%) dengan nilai probabilitas (p) sebesar $0.008 < 0.05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik keselamatan dan kesehatan kerja yang dilakukan mampu meningkatkan motivasi kerja.
- Berdasarkan pada tabel 7 dan 8 di atas, diketahui bahwa nilai *critical ratio* (CR) pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap motivasi kerja adalah sebesar $2.503 > 1,96$ (nilai Z kritis untuk derajat kepercayaan 95%) dengan nilai probabilitas (p) sebesar $0.058 > 0.05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan (nilai $p > 0.05$) terhadap motivasi kerja. Hal tersebut perlu ditingkatkan kembali untuk mampu meningkatkan motivasi kerja.
- Berdasarkan pada tabel 7 dan 8 di atas, diketahui bahwa nilai *critical ratio* (CR) pengaruh variabel disiplin kerja terhadap motivasi kerja adalah sebesar $3.203 > 1,96$ (nilai Z kritis untuk derajat kepercayaan 95%) dengan nilai probabilitas (p) sebesar $0.000 < 0.05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja yang dilakukan mampu meningkatkan motivasi kerja.
- Berdasarkan pada tabel 7 dan 8 di atas, diketahui bahwa nilai *critical ratio* (CR) pengaruh variabel keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar $2.291 > 1,96$ (nilai Z kritis untuk derajat kepercayaan 95%) dengan nilai probabilitas (p) sebesar $0.000 < 0.05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

- kinerja pegawai. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik keselamatan dan kesehatan kerja yang dilakukan mampu meningkatkan kinerja pegawai.
- e. Berdasarkan pada tabel 7 dan 8 di atas, diketahui bahwa nilai *critical ratio* (CR) pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar $3.613 > 1,96$ (nilai Z kritis untuk derajat kepercayaan 95%) dengan nilai probabilitas (p) sebesar $0.540 > 0.05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan (nilai $p > 0.05$) terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut perlu ditingkatkan kembali untuk mampu meningkatkan kinerja pegawai.
 - f. Berdasarkan pada tabel 7 dan 8 di atas, diketahui bahwa nilai *critical ratio* (CR) pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar $2.780 > 1,96$ (nilai Z kritis untuk derajat kepercayaan 95%) dengan nilai probabilitas (p) sebesar $0.000 < 0.05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja yang dilakukan mampu meningkatkan kinerja pegawai.
 - g. Berdasarkan pada tabel 7 dan 8 di atas, diketahui bahwa nilai *critical ratio* (CR) pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar $2.403 > 1,96$ (nilai Z kritis untuk derajat kepercayaan 95%) dengan nilai probabilitas (p) sebesar $0.000 < 0.05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik motivasi yang dilakukan mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Persamaan Struktural SEM

SEM merupakan Teknik statistic multivariat yang merupakan kombinasi antara analisis faktor dan analisis Regresi. SEM bertujuan untuk menguji hubungan-hubungan antar variabel yang ada pada sebuah model. Persamaan Pengukuran structural SEM untuk menganalisa dan menguji model hipotesis pada penelitian yang sangat tepat sebagai analisis faktor dan untuk analisis regresi, karena kemampuannya untuk memperkirakan koefisien yang tidak diketahui dari persamaan structural, kemudian SEM digunakan sebagai alat untuk mengkonfirmasi struktur tersebut. Hasil persamaan struktural dari variabel-variabel penelitian dan nilai koefisien dapat dilihat dari output SEM Amos 24.

Tabel 9 Koefisien Determinasi Variabel Y_1 dan Y_2

Squared Multiple Correlations

	Estimate
Motivasi	0,738
Kinerja	0,619

Sumber data : Hasil olah data SEM AMOS, 2022.

Berdasarkan tabel 9, maka persamaan struktur dan nilai koefisien dapat dibagi menjadi dua substruktur, adapun hasilnya adalah sebagai berikut:

Untuk persamaan substruktur 1, yaitu Kinerja secara positif dan signifikan dipengaruhi oleh Motivasi. Kontribusi satu variabel tersebut terhadap variabel Kinerja sebesar 73,8%, sehingga masih ada 26,2% faktor lain yang menjelaskan motivasi tetapi dalam penelitian ini tidak diteliti.

Untuk persamaan substruktur 2, yaitu motivasi secara positif dan signifikan dipengaruhi oleh kesehatan dan keselamatan kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja. Kontribusi ketiga variabel tersebut terhadap variabel kinerja sebesar 61,9%, sehingga masih ada 38,1% faktor lain yang menjelaskan kinerja pegawai tetapi dalam penelitian ini tidak diteliti.

Pengaruh Langsung

Peranan langsung suatu variabel independen terhadap variabel dependen pada suatu hipotesis dapat dilihat pada nilai *direct effect* untuk hasil pengolahan AMOS 24. Untuk mengetahui suatu variabel independen berpengaruh langsung atau tidak langsung terhadap variabel dependen maka perlu dilakukan perbandingan antara nilai direct pada tabel *standardized direct effects* dengan tabel *standardized indirect effects*. Suatu variabel independen dikatakan memiliki pengaruh langsung terhadap variabel dependen jika nilai direct pada tabel *standardized direct effects* lebih besar dari nilai pada tabel *standardized indirect effects*. Untuk mengetahui hubungan langsung dan tidak langsung antar variabel berdasarkan hipotesis pada penelitian ini maka dilakukan analisis sebagai berikut:

Tabel 10 Hasil Pengaruh Langsung
 Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	Disiplin	Lingkungan	Aspek_K3	Motivasi	Kinerja
Motivasi	.250	.490	.210	.000	.000
Kinerja	.410	.340	.470	.746	.000

Tabel 11 Hasil Pengaruh Langsung
 Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	Disiplin	Lingkungan	Aspek_K3	Motivasi	Kinerja
Motivasi	.000	.000	.000	.000	.000
Kinerja	.350	.114	.290	.000	.000

Tabel 12 Hasil Pengaruh Langsung
 Standardized Total Effects (Group number 1 - Default model)

	Disiplin	Lingkungan	Aspek_K3	Motivasi	Kinerja
Motivasi	.250	.490	.210	.000	.000
Kinerja	.760	.454	.760	.746	.000

Sumber data : Hasil olah data SEM AMOS, 2022.

Berdasarkan Tabel diatas *Direct Effect* menunjukkan bahwa persamaan pengukuran structural ini juga bisa menentukan pengaruh langsung (*Direct effect*), tidak langsung (*Indirect Effect*) dan total dari variabel eksogen terhadap variabel endogennya dan menggambarkan koefisien jalur antar variabel.

Berdasarkan pada hasil pengujian terhadap model keseluruhan, maka dapat dituliskan persamaan model matematik dalam bentuk *Struktural Equation Model* (SEM) sebagai berikut:

Keterangan:

Y1: Motivasi Kerja

Y2: Kinerja Pegawai

Maka persamaan sebagai berikut:

$$Y1 = 0,210 K3 + 0,490 LK + 0,250 DK \quad R^2 = 0,738 (1)$$

$$Y2 = 0,195 K3 + 0,192 LK + 0,015 DK + 0,978 \quad R^2 = 0,619 (2)$$

Dalam persamaan regresi diatas, untuk model 1 dan model 2 dapat dijelaskan yaitu:

- Besarnya nilai *Squared Multiple Correlation* pada persamaan pertama adalah 0,738 dari variasi nilai Motivasi, secara positif dan signifikan dipengaruhi oleh Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja, sehingga masih ada 26,2% faktor lain yang mempengaruhi motivasi tetapi dalam penelitian ini tidak diteliti.
- Besarnya nilai *Squared Multiple Correlation* pada persamaan kedua adalah 0,619 dari variasi nilai Kinerja, secara positif dan signifikan dipengaruhi oleh K3, Lingkungan Kerja, dan Disiplin. Kontribusi ketiga variabel tersebut terhadap variabel Kinerja sebesar 61,9%, sehingga masih ada 38,1% faktor lain yang mempengaruhi kinerja tetapi dalam penelitian ini tidak diteliti.

Uji Sobel

Uji sobel dapat digunakan untuk mempermudah dalam mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung yang melibatkan variabel mediasi. Uji sobel berfungsi untuk mengetahui ada atau tidak pengaruh tidak langsung dari variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel intervening. Selain itu, uji sobel digunakan untuk menguji kemampuan variabel intervening dalam menjadi mediator dalam model kerangka penelitian. Hasil dari uji SEM, maka dapat penulis buat matriks hasil penelitian yang ditunjukkan pada Tabel 4.18, sebagai berikut.

Tabel 13 Uji Sobel

Jalur	Hubungan	Koefisien Jalur		Pengaruh tidak langsung	Standar Error			t Hitung	t tabel	Kesimpulan
					Langsung	Tidak Langsung	Nilai P			
		a	b	a.b	Sa	Sb	S a.b			
K3-M-Kp	K3 – M	0.210		0.156	0.156			2.291	1.96	Sig.
	M – Kp		0.746			0.905			0.031	
Lk-M-Kp	Lk – M	0.490		0.365	0.105			2.613	1.96	Sig.
	M – Kp		0.746			0.905			0,540	
D-M-Kp	D – M	0.250		0.186	0.207			2.780	1.96	Sig.
	M - Kp		0.746			0.905			***	

Sumber data : Hasil olah data SEM AMOS, 2022.

Dari hasil uji sobel tabel 4.18 diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Diketahui bahwa pengaruh variabel keselamatan dan kesehatan kerja melalui motivasi terhadap kinerja pegawai, pengaruh tidak langsung sebesar 0.156 atau 15,6% dan t hitung sebesar 2.291 > 1,96 (nilai Z kritis untuk derajat kepercayaan 95%) dengan nilai probabilitas (p) sebesar 0.031 < 0.05. Sehingga dapat disimpulkan adanya pengaruh mediasi pada variabel keselamatan dan kesehatan kerja melalui motivasi terhadap kinerja pegawai.
- Diketahui bahwa pengaruh variabel lingkungan kerja melalui motivasi terhadap kinerja pegawai, pengaruh tidak langsung sebesar 0.365 atau 36,5% dan t hitung sebesar 2.613 > 1,96 (nilai Z kritis untuk derajat kepercayaan 95%) dengan nilai probabilitas (p) sebesar 0.540 > 0.05. Sehingga dapat disimpulkan adanya pengaruh mediasi pada variabel lingkungan kerja melalui motivasi terhadap kinerja pegawai.
- Diketahui bahwa pengaruh variabel disiplin kerja melalui motivasi terhadap kinerja pegawai, pengaruh tidak langsung sebesar 0.186 atau 18,6% dan t hitung sebesar 2.780 > 1,96 (nilai Z kritis untuk derajat kepercayaan 95%) dengan nilai probabilitas (p) sebesar 0.000 < 0.05. Sehingga dapat disimpulkan adanya pengaruh mediasi pada variabel disiplin kerja melalui motivasi terhadap kinerja pegawai.

Matriks Hasil Penelitian

Dari hasil uji SEM, maka dapat kita buat matriks hasil penelitian yang ditunjukkan pada Tabel 14, berikut.

Tabel 14 Matriks Hasil Penelitian

Hipotesis	Jalur	Koefisien Jalur	CR > 1.96	Nilai P sig < 0.05	Hasil
H1	Langsung K3 □ MK	0.210	3.203	0.008	Signifikan Diterima/Mampu Meningkatkan
H2	Langsung LK □ MK	0.490	2.503	0.058	Tidak Signifikan Diterima/Perlu Ditingkatkan
H3	Langsung DK □ MK	0.250	3.203	0.000	Signifikan Diterima/Mampu Meningkatkan
H4	Langsung K3 □ KP	0.470	2.291	0.000	Signifikan Diterima/Mampu Meningkatkan
H5	Langsung LK □ KP	0.340	3.613	0.540	Tidak Signifikan Diterima/Perlu Ditingkatkan
H6	Langsung DK □ KP	0.410	2.780	0.000	Signifikan Diterima/Mampu Meningkatkan

Hipotesis	Jalur	Koefisien Jalur	CR > 1.96	Nilai P sig < 0.05	Hasil		
H7	Langsung	MK□KP	0.746	2.403	0.000	Signifikan	Diterima/Mampu Meningkatkan
H8	Tidak Langsung	K3-MK-KP	0.156	2.291	0.031	Signifikan	Diterima/Mampu Meningkatkan
H9	Tidak Langsung	LK-MK-KP	0.365	2.613	0.540	Tidak Signifikan	Diterima/Perlu Ditingkatkan
H10	Tidak Langsung	DK-MK-KP	0.186	2.780	0.000	Signifikan	Diterima/Mampu Meningkatkan

Sumber data : Hasil olah data SEM AMOS, 2022.

Berdasarkan tabel 4.19 diatas dari kesepuluh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini tujuh hipotesis dapat diterima dan tiga hipotesis ditolak terima atau perlu ditingkatkan, baik yang berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung.

Pembahasan

Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Motivasi

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, ditunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh secara langsung positif dan signifikan terhadap motivasi kerja yang artinya semakin baik keselamatan dan kesehatan kerja mampu meningkatkan motivasi kerja. Nilai koefisien regresi pengaruh langsung sebesar 0.210 atau 21,1% yang artinya bersifat positif. Sehingga dapat dimaknai bahwa setiap peningkatan nilai satu pada keselamatan dan kesehatan kerja mampu meningkatkan motivasi sebesar 0.210.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa semakin baik keselamatan dan kesehatan kerja mampu meningkatkan motivasi kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja yang diinginkan oleh para pegawai suku dinas damkar Jakarta Selatan diantaranya keadaan tempat lingkungan kerja yang baik seperti tingkat kebersihan di lingkungan kerja, tingkat suhu dan sirkus udara. Berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja merupakan bagian dari timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia. Keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Sedangkan kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja, (Mangkunegara, 2018).

Para pegawai suku dinas damkar Jakarta Selatan ingin merasakan rasa aman dan nyaman ketika sedang dalam menjalankan tugas dengan peralatan atau atribut yang digunakannya memberikan rasa aman dari timbulnya ancaman kecelakaan. Dalam hal ini Instansi perlu meningkatkan kembali aspek keselamatan dan kesehatan kerja tujuannya memberikan rasa aman dan nyaman yang membuat pegawai menjadi termotivasi saat menjalankan tugas. Penelitian yang dilakukan oleh (Wanodya, C.W, 2014) bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi

Berdasarkan hasil pengujian yang sudah dilakukan, ditunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara langsung positif namun tidak signifikan ($p > 0.05$) terhadap motivasi kerja yang artinya perlu ditingkatkan kembali aspek lingkungan kerja agar mampu meningkatkan motivasi kerja. Nilai koefisien regresi pengaruh langsung sebesar 0.490 atau 49% yang artinya bersifat positif. Sehingga dapat dimaknai bahwa setiap peningkatan nilai satu pada lingkungan kerja mampu meningkatkan motivasi sebesar 0.490.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa semakin baik lingkungan kerja mampu meningkatkan motivasi kerja. Lingkungan kerja yang diinginkan oleh para pegawai suku dinas damkar Jakarta Selatan berkaitan dengan hubungan karyawan seperti hubungan sesama rekan kerja yang harmonis, tidak adanya konflik antar sesama pegawai. Pentingnya lingkungan kerja dalam suatu perusahaan atau instansi adalah meningkatkan produktivitas, efektifitas dan efisien pegawai. Jika lingkungan kerja dalam suatu perusahaan dapat terjalin dengan harmonis dampaknya kepada kenyamanan para pegawai. Pegawai merasa tenang, fokus dalam melakukan pekerjaan, tanpa disadari muncul rasa termotivasi

dalam dirinyasaat akan menjalankan tugas. Namun saat ini yang terjadi pada instansi bahwa masih kurangnya komunikasi antar sub bagian baik itu lingkup seksi dan sektor sehingga mempengaruhi keberhasilan visi dan misi dinas damkar. Hal ini perlu diperhatikan kembali oleh pemimpin bagaimana cara mengatasi hal tersebut, apakah diambil suatu langkah atau melalui dengan evaluasi. Yang diharapkan dari hasil penelitian ini pada aspek-aspek yang sudah dijelaskan diatas diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh (Efendi & Hardiyanto, 2021) menjelaskan bahwa lingkungan Kerja seorang karyawan berpengaruh langsung dan positif kepada motivasi kerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Motivasi

Berdasarkan hasil pengujian yang sudah dilakukan, ditunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara langsung positif dan signifikan terhadap motivasi kerja yang artinya semakin baik disiplin kerja mampu meningkatkan motivasi kerja. Nilai koefisien regresi pengaruh langsung sebesar 0.250 atau 25% yang artinya bersifat positif. Sehingga dapat dimaknai bahwa setiap peningkatan nilai satu pada disiplin kerja mampu meningkatkan motivasi sebesar 0.250.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa semakin baik disiplin kerja mampu meningkatkan motivasi kerja. Disiplin kerja yang diinginkan oleh para pegawai suku dinas damkar Jakarta Selatan diantaranya keadilan dan sanksi hukuman seperti pimpinan bersikap adil kepada pegawai kemudian sanksi hukuman yang diberikan sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilanggar. Pentingnya disiplin kerja dalam suatu perusahaan atau instansi adalah membuat apa yang dijalankan atau dikerjakan oleh pegawai menjadi lebih efektif. Ketika seorang pegawai sudah merasa disiplin dalam melakukan pekerjaan maka akan timbul rasa termotivasi. Diharapkan dengan aspek – aspek yang sudah dijelaskan diatas dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh (Istiqomah & Suhartini, 2015) menjelaskan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh secara positif terhadap motivasi kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Wijaya & Laily, 2021) menjelaskan dalam penelitiannya bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian yang sudah dilakukan, ditunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh secara langsung positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang artinya semakin baik keselamatan dan kesehatan kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai. Nilai koefisien regresi pengaruh langsung sebesar 0.470 atau 47% yang artinya bersifat positif. Sehingga dapat dimaknai bahwa setiap peningkatan nilai satu pada keselamatan dan kesehatan kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.470.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa semakin baik keselamatan dan kesehatan kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai. Keselamatan dan kesehatan kerja yang diinginkan oleh para pegawai suku dinas damkar Jakarta Selatan diantaranya aspek pemakaian peralatan kerja dan faktor kondisi fisik dan mental pegawai. Pada aspek pemakaian peralatan kerja seperti fasilitas penunjang dan peralatan kerja harus selalu diperiksa secara berkala sesuai dengan ketentuan SOP. Pada aspek kondisi fisik mental pegawai, pegawai harus selalu diperiksa secara berkala kesehatannya oleh Instansi. Hal ini bertujuan jika aspek-aspek diatas dapat dijalankan secara berkala maka dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dalam menjalankan tugasnya pegawai merasa aman atau *safety* pegawai merasa peralatan dan atribut yang digunakannya akan mengurangi cedera atau luka yang serius bila kecelakaan terjadi. Pada kondisi fisik mental pegawai selalu diperiksa untuk menghindari kecelakaan saat dilapangan dimana pegawai saat dalam menjalankan tugasnya harus tetap prima. Kecelakaan yang sering terjadi saat menjalankan tugas karena faktor human error atau kelalalian. Perlu dilakukan evaluasi kembali oleh pemimpin dalam instansi untuk menghindari kesalahan – kesalahan yang sudah terjadi. Penelitian yang dilakukan oleh (Wibowo & Utomo, 2016) menjelaskan dalam bahwa Keselamatan kerja dan kesehatan kerja memberikan kontribusi secara nyata dalam mempengaruhi kinerja Karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian yang sudah dilakukan, ditunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara langsung positif namun tidak signifikan ($p > 0.05$) terhadap kinerja pegawai yang artinya perlu ditingkatkan kembali aspek lingkungan kerja agar mampu meningkatkan kinerja pegawai. Nilai koefisien regresi pengaruh langsung sebesar 0.340 atau 34% yang artinya bersifat positif.

Sehingga dapat dimaknai bahwa setiap peningkatan nilai satu pada lingkungan kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai 0.340..

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa semakin baik lingkungan kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang diinginkan oleh para pegawai suku dinas damkar Jakarta Selatan berkaitan dengan hubungan karyawan dan keamanan kerja. Pada aspek hubungan karyawan dimana hubungan sesama kerja yang harmonis akan menciptakan kekompakan dan kesolidan. Kekompakan yang terjadi membuat kinerja yang dilakukan oleh pegawai dapat terselesaikan dengan efektif dan efisien. Pada aspek keamanan kerja seorang pegawai ingin merasakan tempat kerjanya dapat menjamin keamanan dan kenyamanan dalam bekerja. Dalam hal ini aspek aspek diatas perlu diperhatikan sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh (Josephine, 2017) menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian yang sudah dilakukan, ditunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara langsung positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang artinya semakin baik disiplin kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai. Nilai koefisien regresi pengaruh langsung sebesar 0.410 atau 41% yang artinya bersifat positif. Sehingga dapat dimaknai bahwa setiap peningkatan nilai satu pada disiplin kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.410.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa semakin baik disiplin kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai. Disiplin kerja yang diinginkan oleh para pegawai suku dinas damkar Jakarta Selatan diantaranya sanksi hukuman dan keadilan. Pada aspek sanksi hukuman dimana sanksi hukuman yang diberikan sesuai dengan tingkat yang dilanggar. Pada aspek keadilan dimana pemimpin selalu bersikap adil kepada para pegawai. Disiplin kerja merupakan hal yang penting dalam suatu perusahaan atau instansi. Disiplin kerja pegawai menciptakan hasil kinerja yang dilakukan maksimal. Diharapkan dari aspek-aspek yang sudah dijelaskan diatas pemimpin dapat mengevaluasi dan menerapkan tujuannya untuk meningkatkan kinerja pegawai. Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan, (Hamali, 2016). Penelitian yang dilakukan (Pradipto & Rahardja, 2015) menjelaskan bahwa disiplin kerja erdapat pengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian yang sudah dilakukan, ditunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara langsung positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang artinya semakin baik motivasi mampu meningkatkan kinerja pegawai. Nilai koefisien regresi pengaruh langsung sebesar 0.746 atau 74,6% yang artinya bersifat positif. Sehingga dapat dimaknai bahwa setiap peningkatan nilai satu pada motivasi mampu meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.746.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa semakin baik motivasi mampu meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi yang diinginkan oleh para pegawai suku dinas damkar Jakarta Selatan diantaranya pekerjaan itu sendiri dan supervisi. Pada aspek pekerjaan itu sendiri berkaitan dengan tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan pegawai dan pada aspek supervisi dimana pegawai mendapat dorongan dari supervisi dalam menjalankan tugas, pegawai dapat berkomunikasi yang baik kepada supervisi. Pekerjaan yang sering dilakukan oleh petugas kebakaran yakni memadamkan api kebakaran. Seorang pegawai akan tetap fokus dengan pekerjaan yang sudah menjadi kewajibannya. Masing – masing diri pegawai memiliki capaian atau ketelitian saat menjalankan tugas sehingga dengan sendirinya muncul rasa termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Pada aspek supervisi, peran supervisi atau pemimpin sangat penting bagi pegawai bagaimana memberikan semangat, memberikan motivasi ketika akan atau sedang menjalankan tugas, tujuannya agar pekerjaan yang sedang dijalani tidak mengalami kesalahan atau kecerobohan. Pada motivasi disini jika masing – masing pegawai memiliki rasa termotivasi dalam melakukan pekerjaannya maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh (Siagian, 2017) menjelaskan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja.

Uji efek mediasi atau intervening melalui pengaruh tidak langsung dilakukan dengan melihat pada tabel 13 uji sobel dimana sebagai berikut:

- a. Pengaruh langsung keselamatan dan kesehatan kerja terhadap motivasi signifikan pada $CR = 3.203 > 1,96$ dan $p = 0.008 < 0.05$ dan nilai koefisien = 0.210.
- b. Pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja pegawai signifikan pada $CR = 2.403 > 1,96$ dan $p = 0.000 < 0,05$ dan nilai koefisien = 0.746.
- c. Pengaruh langsung keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja pegawai signifikan pada $CR = 2.291 > 1,96$ dan $p = 0.000 < 0.05$ dan nilai koefisien = 0.470.

Berdasarkan perhitungan pada uji sobel dapat disimpulkan bahwa pengaruh tidak langsung sebesar 0.156 atau 15,6% yang artinya variabel motivasi sebagai variabel intervening dalam keselamatan dan kesehatan kerja melalui motivasi sebagai mediasi atau intervening terhadap kinerja pegawai memberikan efek mediasi sebagian. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa semakin baik keselamatan dan kesehatan kerja melalui motivasi mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja.

Uji efek mediasi atau intervening melalui pengaruh tidak langsung dilakukan dengan melihat pada tabel 13 uji sobel dimana sebagai berikut:

- a. Pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap motivasi signifikan pada $CR = 2.503 > 1,96$ dan $p = 0.058 > 0.05$ dan nilai koefisien = 0.490.
- b. Pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja pegawai signifikan pada $CR = 2.403 > 1,96$ dan $p = 0.000 < 0,05$ dan nilai koefisien = 0.746.
- c. Pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai signifikan pada $CR = 3.613 > 1,96$ dan $p = 0.540 > 0.05$ dan nilai koefisien = 0.340.

Berdasarkan perhitungan pada uji sobel dapat disimpulkan bahwa pengaruh tidak langsung sebesar 0.365 atau 36,5% yang artinya variabel motivasi sebagai variabel intervening dalam lingkungan kerja melalui motivasi sebagai mediasi atau intervening terhadap kinerja pegawai memberikan efek mediasi sebagian. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa semakin baik lingkungan kerja melalui motivasi mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja.

Uji efek mediasi atau intervening melalui pengaruh tidak langsung dilakukan dengan melihat pada tabel 4.18 uji sobel dimana sebagai berikut:

- d. Pengaruh langsung disiplin kerja terhadap motivasi signifikan pada $CR = 3.203 > 1,96$ dan $p = 0.000 < 0.05$ dan nilai koefisien = 0.250.
- e. Pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja pegawai signifikan pada $CR = 2.403 > 1,96$ dan $p = 0.000 < 0,05$ dan nilai koefisien = 0.746.
- f. Pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja pegawai signifikan pada $CR = 2.780 > 1,96$ dan $p = 0.000 < 0.05$ dan nilai koefisien = 0.410.

Berdasarkan perhitungan pada uji sobel dapat disimpulkan bahwa pengaruh tidak langsung sebesar 0.186 atau 18,6% yang artinya variabel motivasi sebagai variabel intervening dalam disiplin kerja melalui motivasi sebagai mediasi atau intervening terhadap kinerja pegawai memberikan efek mediasi sebagian. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa semakin baik disiplin kerja melalui motivasi mampu meningkatkan kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian tahap akhir terhadap model keseluruhan, diketahui bahwa variabel lingkungan kerja memberikan pengaruh langsung terkuat terhadap motivasi kerja yang diikuti dengan keselamatan dan kesehatan kerja dan disiplin kerja. Namun pada variabel lingkungan kerja masih perlu ditingkatkan kembali untuk meningkatkan motivasi kerja. Hal tersebut juga berlaku pada pengaruh terhadap kinerja pegawai melalui pengaruh tidak langsung dari variabel motivasi kerja sebagai variabel intervening dimana pengaruh terkuat diberikan oleh variabel lingkungan kerja yang diikuti oleh keselamatan dan kesehatan kerja dan disiplin kerja. Selain itu diketahui juga bahwa variabel motivasi

kerja mempunyai pengaruh langsung terkuat terhadap kinerja pegawai yang diikuti dengan variabel keselamatan dan kesehatan kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Basori, M. A. N., Prahyawan, W., & Kamsin, D. (2017). Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Krakatau Bandar Samudera). *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 1(2).
- Darmawan, D. (2013). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi. Pena Semesta-PT*. JePe Press Media Utama, Surabaya.
- Efendi, S., & Hardiyanto, E. H. (2021). Analysis of the Influence of Leadership Style, Work Discipline, and Work Environment on Employee Performance through Motivation as Intervening Variables: Study at PT Shopee International Indonesia. *FOCUS*, 2(1), 15–26.
- Efendi, S., & Rw, A. (2015). Pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja Pegawai Negeri Pemerintah Kabupaten Konawe Selatan Provinsi Sulawesi Tenggara. *Ilmu Dan Budaya*, 39(45), 5323–5350.
- Ghozali, I. (2017). Model persamaan struktural konsep dan aplikasi dengan program AMOS 24. *Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku Seru.
- Hasibuan, M. S. P., & Hasibuan, H. M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Istiqomah, S. N., & Suhartini, S. (2015). Pengaruh disiplin kerja dan iklim komunikasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta, dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Siasat Bisnis*, 19(1), 89–97.
- Josephine, A. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla). *Agora*, 5(2).
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 844–859.
- Mangkunegara, A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (S. Sandias)*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Parashakti, R. D. (2020). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (k3), Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(3), 290–304.
- Pradipto, S., & Rahardja, E. (2015). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Tengah)*. Fakultas Ekonomika dan Bisnis.
- Sedarmayanti, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Reflika Aditama.
- Siagian, M. (2017). Analisis Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Kantor Pemerintahan Kecamatan Lubuk Baja Batam. *Jurnal Akrab Juara*, 2(3), 25–39.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, E., Fatoni, A., & Nawawi, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Wanodya, C.W, M. A. M. dan G. E. N. (2014). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Teknik PG. Kebon Agung, Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) / Vol. 9 No. 1 April 2014, Hal. 20-35*.

- Wibowo, E., & Utomo, H. (2016). Pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi kasus pada karyawan bagian produksi unit serbuk effervescent PT Sido Muncul Semarang). *Among Makarti*, 9(1).
- Wijaya, L. A., & Laily, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan melalui motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 10(4).