

PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3), PELATIHAN, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PADA TIM REAKSI CEPAT (TRC) BPBD DIY

*Dimas Yusuf Darmawan
Sri Haryani*

Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN Yogyakarta
E-mail: sriharyani@stimykn.ac.id

ABSTRACT

Basically, the source of strength in an organization lies in its human resources. Therefore, each organization will strive to manage its human resources so as to encourage the achievement of organizational goals. Given that the problem of human resources in each organization is different, then the management is also different. The research at the Yogyakarta Regional Disaster Management Agency (BPBD) office analyzed the effect of Occupational Safety and Health (K3), training, and motivation on the performance of BPBD Yogyakarta's Rapid Response Team (TRC) members. Data collection was carried out with a questionnaire that was distributed to all BPBD members, amounting to 32 people. The data analysis includes the instrument test, basic assumption test, classic assumption test, hypothesis test, multiple linear regression, and determination test. The validity test results showed that all items of the K3 variable statement, training, motivation, and performance proved to be valid. For the reliability test, all K3 variable statement items, training, motivation, and performance proved to be reliable. The results of the classical assumptions test of multicollinearity, heteroscedasticity, and autocorrelation showed that between independent variables there were no multicollinearity problems, no heteroscedasticity problems were found in the regression model, and there was no autocorrelation. Based on the significance value of

the Kolmogorof-Smirnov one sample test, it can be concluded that the residual value of the distribution is normal. Based on the results of the t test, it can be concluded that the K3 variable, training, and motivation partially influence employee performance. Based on the results of the F test, it was concluded that the K3 variable, training, and motivation simultaneously affect the performance of BPBD DIY Rapid Reaction team members. F test results also indicate that the regression model is appropriate for estimating the actual value.

Keywords: occupational safety and health, training, motivation, performance

JEL Classification: M31

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting bagi organisasi dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan anggotanya. Anggota organisasi berperan penting untuk tercapainya tujuan organisasi. Pada dasarnya sumber kekuatan yang ada di dalam organisasi yaitu terletak pada sumber daya manusianya. Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) adalah lembaga pemerintah non departemen yang melaksanakan tugas penanggulangan bencana di

daerah baik di Provinsi maupun Kabupaten/Kota. Pembentukan BPBD didasarkan pada Peraturan Presiden Nomor 8 tahun 2008, dimana BPBD melaksanakan penanggulangan bencana secara terencana, terpadu, dan menyeluruh sebagai wujud dari pertanggung jawaban kepada masyarakat. Dalam menjalankan tugasnya BPBD berpedoman pada kebijakan yang ditetapkan oleh Badan Koordinasi Nasional Penanggulangan Bencana. Peningkatan kinerja BPBD diharapkan dapat meningkatkan kesiapsiagaan dalam mengantisipasi bencana melalui pengorganisasi serta langkah yang tepat guna dan berdaya guna. Ancaman bencana pada saat ini adalah kejadian cuaca ekstrem yang bisa menimbulkan bencana seperti banjir, tanah longsor, angin ribut, gelombang tinggi, dan badai tropis.

Setiap anggota organisasi tidak lepas dari masalah-masalah yang ada di lingkungan kerjanya, diantaranya adalah keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Keselamatan dan kesehatan kerja dapat mempengaruhi kinerja anggota organisasi, sehingga organisasi harus memperhatikan K3 bagi anggota organisasi. Setiap anggota mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama (UU No 13 pasal 86 2003). Untuk melindungi keselamatan dan kesehatan kerja guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal, diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.

Pelatihan diyakini pimpinan dapat mempengaruhi produktivitas kerja anggota organisasi. Hasil penelitian Mamahit (2013) menunjukkan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPBD. Anggota organisasi yang mendapat pelatihan akan meningkat kemampuannya, pengetahuannya dan pemahamannya akan tugas dan tanggung jawabnya di organisasi. Dengan pelatihan diharapkan anggota organisasi dapat meningkatkan kinerjanya melalui kesiapsiagaan dalam penanggulangan bencana.

Motivasi menjadikan anggota organisasi terdorong untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya terhadap pencapaian tujuan organisasi. Pimpinan harus bisa memotivasi anggotanya agar mereka memiliki semangat kerja yang menyebabkan kinerja meningkat. Anggota BPBD yang motivasinya tinggi akan memiliki semangat kerja yang tinggi yang

diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya. Untuk dapat memotivasi anggotanya secara tepat, pimpinan harus memahami apa yang menjadi motivasi dari anggotanya. Selanjutnya pimpinan dapat memotivasi anggotanya sesuai dengan kebutuhannya.

MATERI DAN METODE PENELITIAN

Pengaruh Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) Terhadap Kinerja

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan bagian dari sistem manajemen secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, prosedur, proses, perencanaan, pengkajian, dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam pengendalian resiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman efisien dan produktif. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) mencakup dua hal yaitu keselamatan kerja yaitu suatu kondisi yang menunjukkan rasa aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Kedua kesehatan kerja yaitu suatu kondisi yang menunjukkan rasa bebas dari gangguan fisik, mental, emosi, atau rasa sakit dan kesehatan kerja yang disebabkan oleh lingkungan, Mangkunegara (2015).

Terdapat 7 tujuan diselenggarakan program K3 dinyatakan secara rinci oleh Mangkunegara (2015). Pertama, agar setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial, dan psikologis. Kedua, agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya dan seefektif mungkin. Ketiga, agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya. Keempat, agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai. Kelima, agar meningkat kegairahan, keserasian, dan partisipasi kerja. Keenam, agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja. Terakhir, agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

Organisasi/perusahaan yang mengabaikan K3 akan menghadapi gangguan-gangguan dalam keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Rivai dan Sagala (2013) menjelaskan gangguan-gangguan tersebut secara rinci sebagai berikut. Pertama, kecelakaan kerja. Perusahaan konstruksi dan manufaktur khususnya pada departemen tertentu cenderung mempunyai tingkat

kecelakaan kerja yang lebih tinggi dari pada perusahaan yang lain. Kedua, penyakit yang diakibatkan pekerjaan. Pekerjaan yang berisiko mengakibatkan penyakit antara lain: penambang, pekerja transportasi dan konstruksi, dan pekerja tingkat rendah pada industri manufaktur. Selain itu munculnya potensi penyakit yang berhubungan dengan pekerjaan berasal dari bahan-bahan yang digunakan seperti arsenik, asbestos, biklorometil eter, debu batu bara, debu kapas, timah, radiasi, vinil klorida, dan lain-lain. Ketiga, kehidupan kerja yang berkualitas rendah yang disebabkan oleh kondisi tempat kerja kurang menarik bagi karyawan. Keempat, stres pekerjaan yang disebabkan oleh atasan, gaji, keamanan, keselamatan, aturan-aturan kerja, dan tekanan-tekanan pekerjaan. Terakhir, kelelahan kerja yang meliputi reaksi-reaksi sikap dan emosional sebagai bentuk akibat dari pengalaman-pengalaman yang berkaitan dengan pekerjaannya.

Penelitian Aprilia dan Apriatni (2016) menunjukkan bahwa kepemimpinan serta kesehatan dan keselamatan Kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian teknik PT. PLN (Persero) UPJ Semarang Tengah dengan nilai t hitung (3,487) > t tabel (1,6772). Penelitian Tsenawatme (2013) menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan hasilnya sebesar 0,461 dan hasil uji t dengan tingkat signifikansi 0,001 lebih kecil dari < 0,05. Artinya, keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Yuni *et. al* (2012) menunjukkan hasil bahwa kinerja perusahaan jasa konstruksi dapat ditingkatkan dengan mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja serta menganalisis seberapa besar pengaruh faktor tersebut terhadap kinerja perusahaan, dalam hal ini budaya keselamatan dan kesehatan kerja. Berdasar hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa budaya keselamatan dan kesehatan kerja pada proyek konstruksi perlu dikembangkan. Simpulan yang dapat diambil dari model pengaruh budaya keselamatan dan kesehatan kerja adalah budaya keselamatan kerja harus dimulai dari top management terhadap masalah keselamatan kerja, selanjutnya pelaksanaan konstruksi prosedur keselamatan kerja memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja proyek konstruksi. Berdasar kajian teori dan penelitian terdahulu di atas, maka

hipotesis yang diajukan adalah:

H1: K3 secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Tim Reaksi Cepat BPBD DIY

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja

Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non-manajerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam tujuan terbatas (Mangkunegara, 2015). Pelatihan harus dirancang untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi, yang pada waktu bersamaan juga mewujudkan tujuan-tujuan para pekerja secara perorangan. Pelatihan sering dianggap sebagai aktivitas yang paling umum dan para pimpinan mendukung adanya pelatihan karena melalui pelatihan, para pekerja akan menjadi lebih terampil dan karenanya akan lebih produktif.

Organisasi yang melakukan pelatihan bagi pegawainya, karena adanya manfaat yang dapat dipetik dengan adanya pelatihan bagi stafnya. Menurut Suparyadi (2015), 1) meningkatkan kemandirian. karyawan yang telah diberi pelatihan dibidang pekerjaannya akan lebih mandiri dan hanya sedikit memerlukan bantuan atasan untuk melaksanakan pekerjaannya; 2) meningkatkan motivasi. Karyawan yang dilatih sesuai pekerjaannya akan meningkat motivasinya, yang disebabkan karena telah menguasai pengetahuan dan keterampilan dan pelatihan memberikan kesadaran keberadaannya sehingga mereka merasa dihargai organisasi; 3) menumbuhkan rasa tanggung jawab. Rasa diakui keberadaannya dan kontribusinya sangat diperlukan oleh organisasi serta pemahamannya tentang tujuan-tujuan organisasi yang diperoleh selama pelatihan dapat menumbuhkan rasa tanggung jawab pada diri karyawan terhadap masa depan dan eksistensi organisasi; 4) karyawan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan di bidang pekerjaannya akan merasa nyaman bekerja. Mereka tidak berpikir keluar dari pekerjaannya sekarang dan mencari pekerjaan di perusahaan lain. Terakhir, meningkatkan laba perusahaan. Karyawan yang terlatih dengan baik akan mampu memproduksi barang atau jasa yang dapat memuaskan pelanggan, sehingga mendorong pelanggan menjadi setia atau loyal, penjualan menjadi lebih banyak dan laba perusahaan dapat meningkat.

Penelitian Mamahit (2013) menyimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja pegawai BPBD Provinsi Sulawesi Utara. Hal ini ditunjukkan dari koefisien regresi variabel pelatihan sebesar 0,649 dan nilai sig. variabel pelatihan sebesar 0,000. Penelitian Agusta dan Sutanto (2013) menghasilkan nilai koefisien regresi pelatihan 0,448, menunjukkan adanya arah pengaruh positif pelatihan terhadap kinerja karyawan. Pengujian pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan menghasilkan t hitung $4,144 > t$ tabel (2,018), sehingga pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Triasmoko *et. al* (2014) menunjukkan bahwa metode pelatihan, materi pelatihan, dan instruktur pelatihan secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi F sebesar $0,00 < 0,05$. Berdasar landasan teori dan penelitian terdahulu, maka disusun hipotesis:

H2: Pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Tim Reaksi Cepat BPBD DIY

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai (Hasibuan, 2016). Dengan adanya motivasi pada diri seseorang akan menunjukkan suatu perilaku yang diarahkan pada suatu tujuan untuk mencapai sasaran kepuasan. Dalam memotivasi ini penting bagi pimpinan untuk memahami apa yang sebenarnya menjadi motivasi bawahan.

Terdapat tiga pendekatan untuk memahami motivasi (Hanafi, 2011). Pertama, pendekatan tradisional menyatakan bahwa motivasi seseorang didorong oleh keinginannya untuk memperoleh gaji/uang. Mereka pada umumnya malas dan tidak mau bekerja, dan untuk bekerja harus didorong dengan uang. Kedua, pendekatan hubungan manusiawi (*human relation*), motivasi seseorang didorong oleh keinginannya untuk berinteraksi dengan orang lain. Tugas-tugas yang dikerjakan oleh pekerja secara rutin akan membuat karyawan bosan, oleh karena itu organisasi perlu menyediakan lingkungan sosial dan mengaktifkan kegiatan-kegiatan sosial seperti pertemuan pengajian, kegiatan arisan. Pendekatan *human resource management* mengatakan bahwa kepentingan karyawan harus diperhitungkan. Menurut pendekatan ini pekerjaan, tanggung jawab terhadap pekerjaan, penyelesaian pekerjaan, dan prestasi kerja merupakan sumber motivasi

yang harus diperhitungkan.

Secara umum terdapat beberapa teori motivasi, salah satunya adalah Abraham Maslow. Menurut Maslow kebutuhan seseorang tersusun secara hirarki yang menyatakan bahwa kebutuhan manusia tersusun dalam bentuk hirarki, dari hirarki yang paling tinggi aktualisasi diri, penghargaan, sosial, keamanan, dan fisiologis (Hanafi, 2011). Kebutuhan aktualisasi: kebutuhan untuk berkembang dan mewujudkan potensi diri; kebutuhan pengakuan: kebutuhan dihormati orang lain, mampu menyelesaikan pekerjaan, *self-esteem*; kebutuhan sosial: kebutuhan akan cinta, perhatian, perasaan bersatu, dan kontak dengan manusia lainnya; kebutuhan keamanan: kebutuhan akan keamanan dan bebas dari ketakutan akan ancaman; serta kebutuhan fisiologis: kebutuhan akan udara, makan, minum, tempat tinggal, dan sex.

Penelitian Pomalingo *et. al* (2015) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Pegawai BPBD Provinsi Sulawesi Utara. Penelitian Pramudya (2012) menunjukkan hasil bahwa motivasi mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasar korelasi rank Kendall dengan harga Z tabel pada taraf signifikansi 5% diperoleh nilai Z hitung $4,64 >$ dari nilai Z tabel $1,645$. Berdasar landasan teori dan penelitian terdahulu, maka disusun hipotesis:

H3: Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Tim Reaksi Cepat BPBD DIY

Pengaruh K3, Pelatihan, dan Motivasi terhadap Kinerja Hasibuan (2015) menyatakan bahwa kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi, sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja. Gibson (1997) menyebutkan adanya tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Pertama, faktor individu yang terdiri dari kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial, dan demografi seseorang. Kedua faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. Ketiga faktor organisasi, terdiri dari struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, dan imbalan. Dari faktor-faktor di atas kemudian pemimpin akan menganalisis,

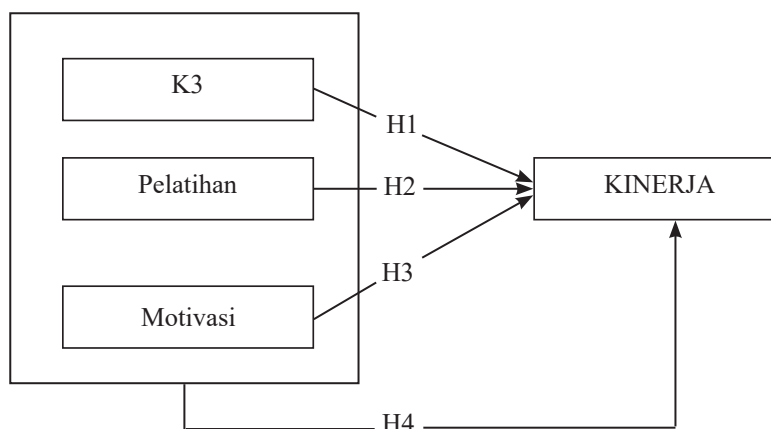
faktor yang mana yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian Tsenawatme (2013) menyimpulkan bahwa keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Departemen Social Outreach & Local Development (SLD) dan Community Relations (CR) PT. Freeport Indonesia. Penelitian Aprilia dan Apriatni (2016) menyimpulkan bahwa secara simultan kepemimpinan dan K3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bagian Teknik P.T. PLN (Persero) UPJ – Semarang. Penelitian Mamahit (2013) menyimpulkan bahwa pendidikan, pelatihan, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di BPBD Provinsi Sulawesi Utara. Penelitian Triasmoko *et. al* (2014) menyimpulkan bahwa metode pelatihan, materi pelatihan, dan instruktur pelatihan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan P.T. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri. Penelitian Pramudya (2012) menyimpulkan bahwa motivasi dan kepemimpinan secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BPBD Propinsi Jawa Tengah. Demikian juga penelitian Pomalingo *et. al* (2015) menyatakan bahwa disiplin kerja, kompetensi, dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor BPBD Provinsi Sulawesi Utara. Mengacu pada landasan teori dan penelitian terdahulu, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H4: K3, pelatihan, dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Tim Reaksi Cepat BPBD DI.

Populasi adalah kelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil dari penelitian (Wiyono, 2011). Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah anggota Tim Reaksi Cepat (TRC) BPBD DIY yang berjumlah 32 orang. Sampel merupakan bagian dari populasi yang terwakili dan akan diteliti atau sebagian jumlah dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang terwakili. Pengambilan sampel menggunakan model Non-Probabilitas dengan teknik sensus, di mana semua populasi digunakan untuk data penelitian (Wiyono, 2011). Metode pengumpulan data dengan kuesioner, dengan menggunakan skala likert 5 tingkat persetujuan, skor 5 sangat setuju sampai dengan skor 1 sangat tidak setuju.

Pada penelitian ini analisis datanya meliputi uji instrumen, uji asumsi klasik, uji asumsi dasar, uji hipotesis, regresi linear berganda, dan uji determinasi. Uji validitas merupakan indikator yang menunjukkan tingkat seberapa besar item-item instrumen mewakili konsep yang diteliti. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas item, yaitu menguji terhadap kualitas item-itemnya dengan menghitung korelasi antara setiap item dengan skor total sebagai kriteria validitasnya. Taraf signifikansi yang digunakan adalah 5%. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsis-



Gambar 1
Model Penelitian

tensi jika pengukuran tersebut diulang di waktu yang akan datang (Wiyono, 2011). Pengukuran reliabilitas dengan menggunakan koefisien *Alpha Cronbach* (α), dengan taraf signifikansi 5% (0,05).

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui populasi data terdistribusi secara normal atau tidak. Dalam uji normalitas ini, peneliti menggunakan uji One Simple Kolmogorof-Smirnov, dimana data dinyatakan terdistribusi secara normal jika signifikansi lebih besar dari 0,05 (Wiyono, 2011). Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas. Persyaratan yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak ada hubungan linear antara variabel independen dalam model regresi. Pegujian multikolinearitas dengan nilai *varince inflation factor* (VIF), apabila VIF kurang dari 5 maka antar variabel independen tidak terjadi masalah multikolinearitas (Wiyono, 2011). Uji heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan asumsi klasik heterokedastisitas. Persyaratan yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya varian dari residual untuk semua pengamatan dalam model regresi (tidak ada heterokedastisitas). Pegujian heterokedastisitas dengan uji park, yaitu meregresikan nilai residual (Lnei2) dengan masing-masing variabel independen. Apabila $-t \text{ tabel} \leq t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$ maka tidak terjadi masalah multikolinearitas (Wiyono, 2011).

Uji t (uji parsial) digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Penelitian ini menggunakan α sebesar 5% (tingkat kepercayaan 95%). Uji F atau uji serentak yaitu uji untuk melihat bagaimana pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel terikatnya, Wiyono (2011). Selain itu uji F juga digunakan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai actual, Ghozali (2011). Penelitian ini menggunakan α sebesar 5%. Regresi linear berganda didasari pada hubungan fungsional maupun hubungan kausal dari dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen (Wiyono, 2011). Adapun persamaanya ditulis berikut ini:

$$y = \alpha + aX_1 + b.X_2 + cX_3 + e$$

Dimana:

y = Kinerja

α = Konstanta

- a = Koefisien K3 X1 = K3
- b = Koefisien Pelatihan X2 = Pelatihan
- c = Koefisien Motivasi X3 = Motivasi
- e = Random *error* atau gangguan di luar penelitian

HASIL PENELITIAN

Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) adalah lembaga pemerintah non departemen yang melaksanakan tugas penanggulangan bencana di daerah baik di Provinsi maupun Kabupaten/Kota. Pembentukan BPBD didasarkan pada Peraturan Presiden Nomor 8 tahun 2008. Dari 32 kuesioner yang dikembalikan responden, seluruh responden yang merupakan Tim Reaksi Cepat (TRC) adalah laki-laki. Responden dengan pendidikan SLTA sebanyak 34,4% sedang yang berpendidikan sarjana sebanyak 65,5%. Lama kerja atau lama menjadi anggota TRC yang lebih dari 5 tahun sebanyak 31,2% sedang 68,8% lama kerjanya kurang dari 5 tahun. Usia responden dikelompokkan menjadi 5, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia (tahun)	Jumlah Responden	Presentase (%)
20 – 29,9	2	6,25
30 – 39,9	18	56,2
40 – 49,9	10	31,3
50 – 59,9	2	6,25
Jumlah	32	100,00

Secara umum, usia responden berkisar antara 20 tahun sampai dengan 60 tahun. Kisaran usia ini mengacu pada persyaratan usia untuk menjadi anggota TRC BPBD DIY. Persyaratan tersebut juga menunjukkan bahwa untuk dapat berkinerja terbaik di BPBD adalah mereka yang berada dalam usia tersebut. Responden terbanyak berusia 30 – 39,9 tahun sebanyak 56,2%, diikuti responden berusia 40 – 49,9 tahun sebanyak 31,3%.

Uji validitas dengan jumlah respopnden 32 (n = 32), pada tingkat signifikansi 5% (0,05) maka nilai r tabel adalah 0,349. Hasil uji validitas untuk variabel K3 (X1) variabel pelatihan (X2), variabel motivasi (X3), dan variabel kinerja (Y) semua nilai korelasinya

(Pearson Correlation) > 0,349. Dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan valid.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	Pearson Correlation	r tabel	Keterangan
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X ₁)	1	0,862	0,349	Valid
	2	0,687	0,349	Valid
	3	0,855	0,349	Valid
	4	0,832	0,349	Valid
	5	0,762	0,349	Valid
	6	0,806	0,349	Valid
	7	0,850	0,349	Valid
	8	0,691	0,349	Valid
	9	0,784	0,349	Valid
	10	0,803	0,349	Valid
	11	0,900	0,349	Valid
	12	0,800	0,349	Valid
	13	0,785	0,349	Valid
	14	0,778	0,349	Valid
	15	0,674	0,349	Valid
	16	0,661	0,349	Valid
	17	0,709	0,349	Valid
Pelatihan (X ₂)	1	0,691	0,349	Valid
	2	0,608	0,349	Valid
	3	0,694	0,349	Valid
	4	0,742	0,349	Valid
	5	0,580	0,349	Valid
	6	0,773	0,349	Valid
	7	0,622	0,349	Valid
	8	0,742	0,349	Valid
Motivasi (X ₃)	1	0,781	0,349	Valid
	2	0,566	0,349	Valid
	3	0,731	0,349	Valid
	4	0,710	0,349	Valid
	5	0,748	0,349	Valid
	6	0,476	0,349	Valid
Kinerja (Y)	1	0,500	0,349	Valid
	2	0,597	0,349	Valid
	3	0,680	0,349	Valid
	4	0,690	0,349	Valid
	5	0,644	0,349	Valid

Uji reliabilitas dihitung berdasar nilai *Cronbach's Alpha*, apabila nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60, maka item pernyataan pada variabel tersebut dinyatakan reliabel. Nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel K3, pelatihan, motivasi, dan kinerja > 0,60 dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan pada keempat variabel tersebut reliabel.

Uji Normalitas dengan *one sample kolmogorof-smirnov* dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Berdasar penelitian ini diperoleh nilai *one sample kolmogorof-smirnov* sebesar 0,613 dan *Asymp.sig* sebesar 0,846. Nilai ini lebih besar dari 0,05, sehingga

dapat disimpulkan nilai residual terdistribusi secara normal.

Pengujian multikolinearitas dengan melihat nilai *variance inflation factor* (VIF), jika nilai VIF lebih besar dari 5, maka variabel tersebut mempunyai persolan dengan variabel bebas lainnya. Hasil perhitungan, nilai *variance inflation factor* (VIF) variabel K3 sebesar 1,022, variabel pelatihan sebesar 1,055, dan variabel motivasi sebesar 1,071. Ketiga variabel tersebut mempunyai nilai VIF lebih kecil dari 5, dapat disimpulkan antarvariabel independen tidak terjadi masalah multikolinearitas.

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
K3	0,768	0,60	Reliabel
Pelatihan	0,768	0,60	Reliabel
Motivasi	0,762	0,60	Reliabel
Kinerja	0,746	0,60	Reliabel

Tabel 4
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		20.46875000
	Std. Deviation		1.42653277
Most Extreme Differences	Absolute		.108
	Positive		.108
	Negative		-.051
Kolmogorov-Smirnov Z			.613
Asymp. Sig. (2-tailed)			-.848

a. Test distributian is Normal

Tabel 5
Hasl Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statictics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Ln K3	0,978	1,022
Ln Pelatihan	0,948	1,055
Ln Motivasi	0,933	1,071

Uji heterokedastisitas dilakukan dengan melihat adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi Wiyono (2011). Hasil uji heterokedastisitas menunjukkan nilai t hitung variabel K3 sebesar 1,036, variabel pelatihan sebesar 0,195, variabel motivasi sebesar -0,840. Nilai t tabel dengan $df = n-2$ atau $32-2 = 30$, adalah sebesar 1,6973. Karena nilai t hitung berada pada $-t \text{ tabel} \leq t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukan masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

Setelah dilakukan uji asumsi klasik, yang hasilnya antarvariabel tidak terjadi masalah multikolinearitas dan tidak ditemukan masalah heteroskedastisitas pada model regresi, selanjutnya dilakukan analisis regresi linear berganda.

PEMBAHASAN

Berdasar Tabel 7, persamaan regresi linear berganda dapat disusun sebagai berikut:

$$Y = 2,037 + 0,111 X1 + 0,184X2 + 0,253X3 + e$$

Berdasar hasil persamaan regresi berganda diatas menunjukkan koefisien variabel K3, pelatihan, dan motivasi bernilai positif. Dapat disimpulkan bahwa hubungan antara ketiga varaiebl tersebut dengan variabel kinerja adalah positif atau mempunyai arah hubungan yang sama.

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel K3, pelatihan, dan motivasi secara parsial terhadap kinerja. Hasil dari uji t variabel K3 dengan nilai signifikansi 0,000, variabel pelatihan dengan nilai signifikansi 0,018, dan variabel motivasi dengan nilai signifikansi 0,016. Ketiga variabel tersebut nilai signifikansinya $< 0,05$, disimpulkan secara parsial variabel K3, pelatihan, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Uji F atau uji serentak yaitu uji untuk melihat bagaimana pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel teri-

Tabel 6
Hasil Uji Heterokedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std Error	Beta		
1 (Constant)	1,212	2,411		0,503	0,619
K3	0,014	0,014	0,191	1,036	0,309
Pelatihan	0,008	0,043	0,036	0,195	0,847
Motivasi	-0,049	0,058	-0,158	-0,840	0,408

a. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 7
Hasil Uji Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,037	4,106		0,496	0,624
1 K3	0,111	0,023	0,639	4,815	0,000
Pelatihan	0,184	0,073	0,338	2,506	0,018
Motivasi	0,253	0,099	0,347	2,556	0,016

a. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 8
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,037	4,106		0,496	0,624
1 K3	0,111	0,023	0,639	4,815	0,000
Pelatihan	0,184	0,073	0,338	2,506	0,018
Motivasi	0,253	0,099	0,347	2,556	0,016

a. Dependent Variable: Kinerja

katnya (Wiyono, 2011). Selain itu Uji F digunakan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual, Ghazali (2011). Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan model regresi tersebut sudah tepat untuk menaksir nilai aktualnya.

Berdasar Tabel 10, nilai koefisien determinasi (*Adjusted R square*) sebesar 0,465. Artinya sebesar 46,5% variabel kinerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel K3 (X1), pelatihan (X2), motivasi (X3) Sedangkan sisanya sebesar 53,5% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti lingkungan kerja, pengawasan, budaya kerja dan lain sebagainya.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Beberapa simpulan hasil penelitian tersebut adalah 1) Variabel K3, pelatihan, dan motivasi secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja Tim

Reaksi Cepat BPBD DIY; 2) Berdasar ketiga variabel tersebut yang pengaruhnya paling besar terhadap kinerja adalah variabel motivasi, yang ditunjukkan dengan koefisien regresi sebesar 0,253; 3) Secara simultan variabel K3, pelatihan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Model regresi kinerja dipengaruhi oleh variabel K3, pelatihan, dan motivasi tersebut sudah tepat untuk menaksir nilai aktualnya; dan 4) Variabel K3, pelatihan, dan motivasi mampu menjelaskan variasi kinerja sebesar sebesar 0,465 atau 46,5%, sisanya 53,5% dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar penelitian ini.

Saran

Untuk meningkatkan kinerja anggota TRC BPBD DIY dapat dilakukan dengan memperhatikan dan meningkatkan K3, pelatihan, dan motivasi. Untuk penelitian selanjutnya dapat memasukkan variabel-variabel lain seperti disiplin kerja, komitmen organisasi, kepemimpinan, dan kerja sama sehingga diperoleh hasil yang lebih komprehensif.

Tabel 9
Hasil Uji F
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	712.586	3	238.125	45.642	.000 ^b
1 Residual	123.414	28	4.549		
Total	686.000	31			

a. dependent variable: kinerja
b. Predictors: (Constant), K3, Pelatihan, Motivasi

Tabel 10
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std error of the estimate
1	0,719 ^a	0,517	0,465	1,450

a. Predictor: (constant), K3, Pelatihan, Motivasi

DAFTAR PUSTAKA

- Aprilia, Riana dan Apriatni Endang Prihatini. 2016. Pengaruh Kepemimpinan Dan K3 Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Teknik PT. PLN (Persero) UPJ-Semarang, *Jurnal Administrasi Bisnis*. 5(1).
- Agusta, Leonando dan Eddy Madiono Sutanto. 2013. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya, *AGORA*, 1(3).
- Christina, Yuni Wieke, Ludfi Djakfar, dan Armanu Toyib. 2012. Pengaruh Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Proyek Konstruksi. <http://rekayasasipil.ub.ac.id/index.php/rs/article/viewFile/193/204>. *Jurnal Rekayasa Sipil*. 6(1) Diakses 17 Desember 2016.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James, L, John. M, Invancevich dan James H. Donnelly Jr., 1996. *Organisasi dan Manajemen*. Terjemahan, Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Hanafi, Mamduh M. 2011. *Manajemen*, Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan STIM YKPN Yogyakarta.
- Hasibuan, H. Malayu. 2016. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mamahit, Rendry. 2013. Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Kepuasan Kerjapengaruhnyaterhadap Kinerja Pegawaidi Badan Penanggulangan Bencana Provinsi Sulawesi Utara, *Jurnal EMBA*. 1(4).
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*, Cetakan ke 12. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Munparidi. 2012. Pengaruh kepemimpinan, Pelatihan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Ksryawan Pada Perusahaan daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang. *Jurnal Orasi Bisnis*. Edisi ke-VIII. Mei 2012. <http://id.potrталgaruda.org/?ref=browse&mod=viewarticle&article=89956>. Diakses 17 Desember 2016.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2008 Tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah.
- Pomalingo, Rivky. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara, *Jurnal Bisnis dan Manajemen Efisiensi*. 15(15).
- Pramudya, Leo Cundha, Nina Widowati, Zaenal Hidayat. 2012. Analisis Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Tengah, *Journal of Public Policy and Management Review*, 7
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2013. *Manajemen Sumberdaya Mnesia Untuk Perusahaan*, Jakarta: PT Raha Grafindo Persada.
- Silalahi, Bonar P. dan Muslich Lufti. 2014. Pengaruh Motivasi, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendapa-

tan, Pengelola Keuangan Dan Kekayaan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah, *Jurnal Bisnis dan Manajemen Eksekutif*, 1(1).

Sugiyono. 2011. *Metode penelitian Bisnis*, Bandung: CV Alfabeta.

Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Yogyakarta: CV Andi Offset.

Tsenawatme, Aleks. 2013 Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Departemen Social Outreach and Local Development dan Community Relation PT Freeport Indonesia). <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/JAP/article/viewFile/2345>. *Jurnal Admisnistrasi Publik*, Diakses 17 Desember 2016.

Triasmoko, Denny, Moch. Djudi Mukzam, Gunawan Eko Nurtjahjono. 2014. Pengaruh Pelatihan Kerjaterhadap Kinerja Karyawan (Penelitian-pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri), *Jurnal Administrasi Bisnis*. 12(1).

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Wijaya, Tanto dan Fransisca Andreani. 2015. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama Surabaya, *Jurnal AGORA*. 3(2).

Wiyono, Gendro. 2011. *Merancang Penelitian Bisnis dengan alat analisis SPSS 17.0 & SmartPLS 2.0*, Yogyakarta: UPP STIM YKPN Yogyakarta.