

Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan K3 Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Luwu

¹Nur Pausia, ²Afifah Mar'i, ³Yulius Paskalis, ⁴Erwina, ⁵Mursida

^{1,2,3,4,5} Manajemen, Universitas Andi Djemma Palopo

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan K3 terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Luwu, penelitian ini dilaksanakan di kecamatan walendrang kabupaten luwu. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 25 responden. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu jenis data kualitatif dan kuantitatif. Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan melakukan sesi wawancara kepada pegawai setelah itu melakukan sebaran kuesioner. Data yang terkumpul kemudian dianalisis dengan menggunakan metode regresi linear berganda. Dari hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan K3 terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan secara simultan uji F antara variabel bebas yaitu disiplin kerja, lingkungan kerja, dan K3 berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Luwu, menunjukkan bahwa nilai signifikan pada tabel tersebut yaitu 0,001, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja, K3 berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Luwu.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, K3, dan Kinerja Pegawai

Copyright (c) 2025 ¹Nur Pausia

✉ Corresponding author :

Email Address : email koresponden@gmail.com

PENDAHULUAN

Dalam mencapai tujuan suatu organisasi, salah satu faktor penting yang tidak boleh dilewatkan dalam menentukan berhasil tidaknya tujuan organisasi adalah sumber daya manusia yang kuat. Peran sumber daya manusia yang berkualitas sangat diperlukan dan diharapkan dapat menjadi faktor utama dalam mengelola proses pencapaian tujuan organisasi. Agar kegiatan pengelolaan sumber daya manusia dapat berjalan dengan baik, maka tenaga kerja suatu perusahaan atau instansi harus terkoordinasi sesuai dengan sumber daya manusia yang telah direncanakan. Dengan adanya proses pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia yang optimal maka akan memberikan hasil bagi suatu organisasi swasta atau pemerintah yang berkelanjutan dalam jangka panjang maupun jangka pendek. Sumber daya manusia harus dikelola dengan sebaik-baiknya dan dikelola secara profesional, karena kunci utama keberhasilan suatu organisasi tidak hanya terletak pada kecanggihan material dan teknologi saja namun hasil pengelolaan sumber daya

manusia yang baik dan maksimal akan menghasilkan tujuan organisasi sesuai dengan apa yang diharapkan.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya tenaga kerja yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga mencapai tujuan (Bintoro dan Daryanto 2017:15). Sedangkan menurut Desseler (2015:3), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses perolehan, pelatihan, penilaian, dan kompensasi karyawan dan untuk mengelola hubungan kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berkaitan dengan keadilan.

Dalam sebuah perusahaan atau organisasi disiplin pegawai sangat dibutuhkan agar tingkat efisiensi dan kinerja pegawai dapat meningkat dengan demikian perusahaan atau organisasi dapat mencapai tujuannya sesuai dengan visi dan misi. Menurut Supomo (2018:134) disiplin kerja merupakan suatu sikap atau perilaku seseorang karyawan atau pegawai dalam suatu organisasi untuk selalu taat, menghargai, dan menghormati segala peraturan dan norma yang telah ditentukan oleh institusi, agar tujuan organisasi tersebut dapat tercapai. Dengan terbentuknya kedisiplinan kerja sehingga membuat pegawai tidak akan merugikan organisasi.

Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Menurut Hasi dkk. (2020: 211) Lingkungan kerja, juga dikenal sebagai suasana kerja, lingkungan kerja merupakan segala hal yang ada pada lingkungan kerja yang memengaruhi perilaku manusia saat melakukan pekerjaan. Oleh karena itu, lingkungan kerja harus diperhatikan oleh pimpinan, karena lingkungan kerja merupakan bagian terpenting dari aktivitas pegawai.

Menurut Sinambela (2016: 364) keselamatan kesehatan kerja (K3) merujuk pada kondisi fisiologi fisik dan psikologi tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan organisasi. Jaminan keselamatan dan kesehatan kerja dapat membuat pegawai merasa nyaman dan aman dalam melakukan sesuatu kegiatan pekerjaan, sehingga dapat memperkecil adanya bahaya kecelakaan dan penyakit dalam bekerja mempunyai pengaruh signifikan dan nilai positif terhadap kinerja karyawan pada suatu perusahaan.

Dalam mencapai tujuannya, organisasi membutuhkan sumber daya manusia dengan kinerja yang baik, Murni (2007) menjelaskan bahwa baik buruknya kondisi kinerja organisasi mempengaruhi tercapainya keuntungan organisasi. Baik buruk hasil kerja pegawai dapat dilihat dari standar kinerja yang telah ditetapkan organisasi, jika sumber daya manusia memberikan hasil kerja sesuai standar kinerja yang telah ditetapkan maka kinerja sumber daya manusia tergolong baik, begitu pun sebaliknya.

Pentingnya sumber daya manusia dengan kinerja yang baik bagi dinas pemadam kebakaran dan penyelamatan kabupaten luwu sudah menjadi suatu keharusan. Mengingat peran dari dinas pemadam kebakaran dan penyelamatan adalah sebagai unsur pelaksana pemerintah daerah yang memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas penanganan masalah kebakaran.

Dinas pemadam kebakaran dan penyelamatan kabupaten luwu adalah salah satu lembaga pemerintah yang bertugas dan bertanggung jawab dalam penanganan kebakaran dan bencana alam yang termasuk dalam layanan darurat. Dalam menjalankan tugasnya petugas pemadam kebakaran diharuskan mampu

memadamkan api secepat mungkin agar tidak menimbulkan kerugian yang besar dan agar tidak adanya korban jiwa akibat bencana kebakaran yang terjadi.

Bencana kebakaran bisa terjadi kapan pun, oleh karena itu Para petugas pemadam kebakaran harus dalam kondisi fit dan harus selalu siaga 24 jam di markas pemadam, maka dari itu pentingnya menjaga daya tahan tubuh menjadi hal yang utama bagi para pegawai khususnya staf operasional sebagai garda terdepan pada saat proses pemadaman berlangsung, jika seorang petugas pemadam tidak hadir pada saat bertugas atau terjadi bencana kebakaran maka akan membuat kinerja yang dihasilkan tim akan menurun.

Hasil wawancara dengan beberapa pegawai dinas pemadam kebakaran dan penyelamatan kabupaten luwu, menjelaskan bahwa kedisiplinan pegawai kini sudah lebih baik, terlihat dari tingkat kehadiran yang tidak lagi alpa namun ada beberapa pegawai yang izin lambat masuk piket. Namun kedisiplinan kerja yang baik juga disebabkan lingkungan kerja yang nyaman, menjalin kerjasama yang baik dengan rekan kerja. Kekurangan dari dinas pemadam kebakaran dan penyelamatan kabupaten luwu ini yaitu tidak lengkap nya peralatan pemadaman dan peralatan penyelamatan.

Mengingat tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan pemerintah kepada seluruh pegawai DAMKAR maka pegawai harus memperhatikan kedisiplinan kerja serta aturan yang berlaku, namun pemerintah juga harus memperhatikan agar lingkungan kerja pegawai nyaman dan penerapan k3 juga harus terpenuhi. Berdasarkan uraian latar belakang maka peneliti tertarik melakukan penelitian tentang Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan K3 Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Luwu.

METODE

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kab. Luwu yang beralamat di Kec. Walenrang, Kab. Luwu, Penelitian ini diperkirakan dilaksanakan dari bulan Maret sampai Juni 2024. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara, dan kuesioner. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 25 pegawai. Kemudian data - data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner dianalisis menggunakan analisis linear berganda, namun sebelumnya dilakukan uji validitas dan uji reabilitas atas pernyataan responden. Pernyataan akan dikatakan valid jikadiperoleh nilai R hitung lebih besar dari 0,396. Sementara itu pernyataan - pernyataan dikatakan reliabel jika Cronbach's Alpha diatas 0,60 (Sugiyono,2024).

Analisis linear berganda dilakukan untuk mengetahui sejauh mana variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja pegawai, sedangkan yang menjadi variabel bebas adalah disiplin kerja, lingkungan kerja, dan K3. Model hubungan kinerja pegawai dengan variabel tersebut dapat disusun dalam fungsi atau persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja pegawai

X₁ = Disiplin Kerja

X₂ = Lingkungan Kerja

X₃ = K3

A = Konstanta

- b_1 = Kofisien regresi variabel X1
 b_2 = Kofisien regresi variabel X2
 b_3 = Kofisien regresi variabel X3
 e = Standar eror

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

a. Karakteristik Responden

Tabel 1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Orang	Presentase (%)
Laki – laki	20	80%
Perempuan	5	20%
Jumlah Responden	25	100%

Sumber:Datadiolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas, jumlah responden didominasi oleh jenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 20 orang atau 80 % sedangkan jenis kelamin perempuan sebanyak 5 orang atau 20%.

Tabel 2. Data Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah orang	Presentase (%)
20 – 30 tahun	14	56%
31 – 40 tahun	11	44%
>40 tahun	0	0%
Jumlah responden	25	100%

Sumber:Datadiolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas, responden yang berusia antara 20 – 30 tahun sebanyak 14 responden atau 56%, usia antara 31 – 40 tahun sebanyak 11 responden atau 44%, sedangkan yang berusia >40 tahun sebanyak 0 responden atau 0%. Dapat dikatakan bahwa karakteristik responden berdasarkan usia didominasi oleh umur 20 – 30 tahun.

Tabel 3. Data Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah orang	Presentase (%)
SMA/Sederajat	20	80%
Diploma (D3)	1	4%
Sarjana S1	4	16%
Sarjana S2	0	0%
Jumlah responden	25	100%

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa responden yang memiliki pendidikan terakhir tingkat SMA/Sederajat sebanyak 20 reponden atau 80%,

responden yang memiliki pendidikan terakhir tingkat Diploma (D3) sebanyak 1 responden atau 4%, responden yang memiliki pendidikan terakhir tingkat Sarjana S1 sebanyak 4 responden atau 16%, responden yang memiliki pendidikan terakhir tingkat Sarjana S2 sebanyak 0 responden atau 0%. Dapat dikatakan bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan didominasi oleh pendidikan terakhir tingkat SMA/Sederajat sebanyak 20 responden atau 80%.

Tabel 4. Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama bekerja	Jumlah orang	Presentase (%)
<5 tahun	18	72%
5 – 10 tahun	6	24%
11 – 15 tahun	1	4%
>20 tahun	0	0%
Jumlah responden	25	100%

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan dari 25 responden yang diteliti yang paling banyak lama bekerja yaitu <5 tahun dengan 18 responden atau 72%, 5 – 10 tahun lama bekerja sebanyak 6 responden atau 24%, 11 – 15 tahun lama bekerja sebanyak 1 responden atau 4%, dan >20 tahun lama bekerja sebanyak 0 atau 0%.

b. Uji F

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan K3 yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen kinerja pegawai. Dengan tingkat signifikansi (α) 5%, jika statistik hitung (F-hitung) lebih besar dibanding statistik tabel (F-tabel) maka hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa semua variabel independen Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan K3 secara serentak dan signifikan dapat memengaruhi variabel dependen kinerja pegawai.

Tabel 5.Hasi lanalisis koefisien regresi uji F

ANOVA^a

Model		Sum Squares	of Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	299.328	3	99.776	8.569	.001 ^b
	Residual	244.512	21	11.643		
	Total	543.840	24			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), K3 , DISIPLIN KERJA , LINGKUNGAN KERJA

Sumber : Data diolah (2024)

Dari tabel diatas, terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis mengenai variabe disiplin kerja, lingkungan kerja, dan K3 memiliki nilai f hitung (8.569) > f tabel (3.072) dengan taraf signifikan 0,001, yang berarti bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja, dan K3

bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Luwu. Artinya hipotesis 1 diterima.

c. Uji T

Uji-t digunakan untuk uji signifikansi pengaruh kompensasi,motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Pengujian ini menguji sejauh mana pengaruh masing-masing variabel independen yakni kompensasi,motivasi dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen kinerja maka digunakan uji signifikan, yakni dengan membandingkan antara nilai sig dan t hitung dengan t tabel dari masing-masing variabel, dimana hasil pengujian regresi maka diperoleh hasil perhitungan sebagai berikut :

Tabel 6. Hasil analisis koefisien regresi uji t

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.881	17.552		1.304	.206
	DISIPLIN KERJA	.735	.181	.633	4.072	.001
	LINGKUNGAN KERJA	.226	.164	.223	1.380	.182
	K3	-.142	.160	-.138	.886	.386

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber:Datadiolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas, menjelaskan tentang hasil uji t atau uji hipotesis. Dengan demikian sesuai pada tabel diatas menjelaskan bahwa hasil pengujian persial (uji t) antara variabel bebas terhadap variabel terikat, sebagai berikut:

- 1) Pengaruh disiplin kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y)
Hasil pengujian persial (uji t) antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 4,072 > dengan t_{tabel} 1.304 dan sig 0,001 < 0,005, karena t_{hitung} > dari t_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Luwu. Artinya hipotesis kedua diterima.
- 2) Pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y)
Hasil pengujian persial (uji t) antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 1,380 > t_{tabel} 1.304 dan sig 0,182 > 0,005 maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Luwu. Artinya hipotesis ketiga ditolak.
- 3) Pengaruh k3 (X3) terhadap kinerja pegawai (Y)
Hasil pengujian persial (uji t) antara variabel K3 terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar -0,886 < t_{tabel} 1.304 dan sig 0,386 > 0,005 maka dapat disimpulkan bahwa K3 tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Luwu. Artinya hipotesis keempat ditolak.

Dari tabel diatas juga dapat diketahui persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 22.881 + 0,735 (X_1) + 0,226 (X_2) + -0,142 (X_3)$$

Dari hasil persamaan regresi tersebut di atas maka dapat diberikan penjelasan bahwa:

- 1) $a = 22.881$ yang merupakan nilai konstanta, artinya dengan tidak adanya disiplin kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan K3 (X_3), maka kinerja pegawai (Y) nilainya sebesar 22.881.
- 2) $b_1 = 0,735$ yang menunjukkan koefisien regresi variabel disiplin kerja (X_1), artinya jika disiplin kerja berubah satu unit, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,735 dengan asumsi lingkungan kerja (X_2) dan K3 (X_3) constan atau tetap.
- 3) $b_2 = 0,226$ yang menunjukkan koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_1), artinya jika lingkungan kerja berubah satu unit, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,226 dengan asumsi disiplin kerja (X_1) dan K3 (X_3) constan atau tetap.
- 4) $b_3 = -0,142$ yang menunjukkan koefisien regresi variabel K3 (X_3), artinya jika X_3 berubah satu unit, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar -0,142 dengan asumsi disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) constan atau tetap.

d. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koeifisien determinasi (R^2) dimaksudkan agar peneliti dapat mengetahui tingkat ketepatan paling baik dalam analisis regresi, dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2) antara 0 dan satu. Jika koefisien determinasi (R^2) nol maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen, dan jika koefisien determinasi (R^2) mendekati satu maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Data yang sudah diperoleh dengan aplikasi SPSS, bisa dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 7. Hasil Analisis Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.742 ^a	.550	.486	3.412

a. Predictors: (Constant), K3 , DISIPLIN KERJA , LINGKUNGAN KERJA

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel *model summary* menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,550 hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel bebas disiplin kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan K3 (X_3) mempunyai kontribusi atau pengaruh terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) sebesar 55 % sedangkan sisanya ($100\% - 55\% = 45\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

1. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan K3 Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Luwu

Berdasarkan analisis dari penelitian ini menunjukkam bahwa secara simultan disiplin kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan K3 (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Luwu. Dilihat dari hasil perhitungan tanggapan responden yang telah diuji bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja, dan K3 memiliki nilai signifikan lebih

kecil dari taraf signifikan dan nilai f hitung lebih besar dari f tabel yang telah ditentukan. Hal ini menjelaskan bahwa dengan adanya variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, dan K3 akan meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Luwu. Penelitian ini didukung oleh penelitian Mattajang dkk (2022) dengan judul Pengaruh K3, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi sebagai variabel intervening pada Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Selatan. Hasil penelitian ini diperoleh bahwa K3, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel intervening.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Luwu

Berdasarkan hasil penelitian ini maka diperoleh variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Luwu, Artinya hipotesis 2 diterima. Penelitian ini didukung oleh penelitian Patricia dkk (2024) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Wara Barat Kota Palopo. Hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif secara parsial antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai Pada Puskesmas Wara Barat Kota Palopo. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel dependen (Y) terhadap variabel independen (X) mempunyai pengaruh yang kuat serta dapat dibuktikan dengan koefisien determinasi (R^2) dengan hasil $0,688=68,8\%$ dan sisanya $31,2\%$ disebabkan oleh variabel yang tidak diteliti. Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikan $0,00 \geq 0,05$ dengan nilai koefisien korelasi $0,829$ artinya hubungan atau korelasi/ dengan variabel dependen (X) disiplin kerja berpengaruh sangat kuat terhadap variabel independen (Y) kinerja pegawai Puskesmas Wara Barat Kota Palopo. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian Vallennia dkk (2021) dengan judul pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi Kasus PT. Sinar Sosro Rancaekek). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa persamaan regresi yang dihasilkan menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Sosro Rancaekek $21,9\%$ sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Luwu

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Luwu. Penelitian ini didukung oleh penelitian Worungan dkk (2022) dengan judul pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Jordan Bakery Tomohon. Hasil dari penelitian ini diketahui variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan variabel independen yang terdiri dari lingkungan kerja dan stres kerja dinyatakan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian Anggi Dinanti Akhiriani, Taufik Risal (2023) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perindustrian Dan

Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. Hasil penelitian melalui uji T menunjukkan bahwa lingkungan kinerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil uji F menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

4. Pengaruh K3 Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Luwu

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa variabel K3 tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Luwu. Penelitian ini didukung oleh penelitian Saputra dkk (2023) dengan judul pengaruh keselamatan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil regresi linier berganda dari penelitian ini dilaporkan menggunakan metode analisis memberikan nilai $b_1 = -0,013$ dengan taraf sig 0,901 yang diartikan bahwa tidak ada pengaruh positif keselamatan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan pada kantor PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS). Penelitian ini juga didukung oleh penelitian Indra dkk (2023) yang berjudul Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Usaha Sarana Produksi Peternakan Koperasi Serba Usaha Tandangsari. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa K3 tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara persial maupun secara simultan. Sehingga tidak dilakukan upaya-upaya yang efektif dalam meningkatkan karyawan melalui K3.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti dapat menyimpulkan hasil penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Disiplin kerja, lingkungan kerja dan K3 berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Luwu. Artinya hipotesis pertama diterima.
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Luwu. Artinya hipotesis kedua diterima.
3. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Luwu. Artinya hipotesis ketiga ditolak.
4. K3 tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Luwu. Artinya hipotesis keempat ditolak.

Referensi :

- Patricia dkk. 2024, *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Wara Barat Kota Palopo*, Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen. 2(2):452-458.
- Brenda dkk.2022,*Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jordan Bakery Tomohon*,jurnal EMBA.10(1):963-972.
- Mattajang dkk, 2022, *pengaruh K3, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap pegawai melalui motivasi sebagai variabel intervening pada suku dinas penanggulangan*

- kebakaran dan penyelamatan kota administrasi jakarta selatan. Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 5 (3): 2622- 2205.
- Anggi dan Risal, 2023, *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*,2(1)
- Indra dkk, 2023, *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Usaha Sarana Produksi Peternakan Koperasi Serba Usaha Tandangsari. Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan* , 5(12):2622-2205
- Handayani, Ahmad Alim Bachari ,2014.*Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Agama Martapura"*, *Jurnal Wawasan Manajemen* 2(3) : 289-299.
- Suwondo, D.L,Sutanto,E.M. 2015, *Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja,Dan Kinerja Karyawan*, *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 17(2),135-144.
- Sugiyono, (2010). **Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D**. Bandung Alfabeta
- Sedarmayanti, (2009). **Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja**. Bandung :Penerbit Bandar Maju.
- Setiyawan .2006 .*Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Karyadi*.JBRI, 2(2)
- Noviansyah .2021.*Pengaruh Pelatihan, Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Ogan Komering Ulu. Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 10(2).
- Brenda dkk.2022,*pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT jordan bakery tomohon*,jurnal EMBA.10(1):963-972.
- Shiombing, E. M.,Nurlinda.2020. *Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil BPBD Kota Medan. Jurnal Studi Manajemen*, 2(1)..