

Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Kantor Pemadam Kebakaran

Melati ^{1*}, Wisdalia Maya Sari ², Muhamad Effendi ³, Dheo Rimbano ⁴

^{1, 2, 3, 4} Universitas Bina Insan, Indonesia

* m28576613@gmail.com

Abstract

Urgensi penelitian ini didasarkan pada pentingnya peningkatan kinerja pegawai pemadam kebakaran yang memiliki tuntutan kerja berisiko tinggi, sehingga pemahaman terhadap faktor internal seperti kecerdasan intelektual dan motivasi kerja menjadi krusial dalam mendukung pelayanan publik yang optimal. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kecerdasan intelektual, keselamatan kerja terhadap kinerja pegawai dan motivasi kerja sebagai variabel *intervening* pada kantor pemadam kebakaran Kota Lubuk Linggau. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada kantor pemadam kebakaran Kota Lubuk Linggau sebanyak 66 orang. Metode pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan simple random sampling. Data yang digunakan dalam penelitian merupakan data primer yang dikumpulkan melalui survei kuesioner secara langsung. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Analisis data menggunakan analisis *Smart PLS 3*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai *path coefficient* sebesar 0,252, nilai *t-statistic* 2,015, dan *p-value* 0,021 < 0,05. Keselamatan kerja juga memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, ditunjukkan oleh nilai *path coefficient* sebesar 0,169, nilai *t-statistic* 1,767, dan *p-value* 0,078 (>0,05). Selanjutnya, motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai *path coefficient* sebesar 0,505, nilai *t-statistic* 4,867, dan *p-value* 0,000 (<0,05). Pengujian pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja dengan nilai *specific indirect effects* sebesar 0,202, nilai *t-statistic* 2,720, dan *p-value* 0,007, namun motivasi belum sepenuhnya berperan sebagai *variabel intervening*. Sementara itu, keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja dengan nilai *specific indirect effects* sebesar 0,139, nilai *t-statistic* 2,081, dan *p-value* 0,038, sehingga motivasi mampu berperan sebagai variabel *intervening*. Kesimpulannya Motivasi kerja memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja pegawai pemadam kebakaran, khususnya dalam memperkuat pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja.

Keywords: Kecerdasan Intelektual, Keselamatan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah bidang studi yang menekankan manajemen personalia dalam suatu entitas bisnis. Tujuannya adalah untuk memaksimalkan kontribusi setiap anggota dan tim guna mencapai tujuan organisasi secara optimal (Aen et al., 2025). Prinsip-prinsip dasar SDM mencakup beberapa komponen penting yang saling terkait, termasuk mengantisipasi kebutuhan personalia, mengidentifikasi dan merekrut kandidat,

meningkatkan kemampuan melalui pendidikan dan pelatihan, mengevaluasi kinerja, serta memberikan penghargaan dan dukungan kepada karyawan. Tujuan utama SDM adalah untuk memastikan ketersediaan tenaga kerja yang tepat sesuai dengan kebutuhan organisasi, baik dari segi kuantitas maupun kompetensi, dan untuk memastikan bahwa setiap karyawan diperlakukan setara dan didukung untuk mengembangkan potensi penuh mereka (Nurdin et al., 2024; Vinadhinial et al., 2026).

MSDM berfungsi sebagai jembatan antara kebutuhan organisasi dan potensi pegawai, sehingga proses perencanaan, pengembangan, hingga evaluasi kinerja dapat berjalan secara terarah (Utama et al., 2025). Melalui pengelolaan yang efektif, MSDM berupaya menciptakan lingkungan kerja yang produktif, aman, dan mendukung pengembangan kemampuan pegawai. Dengan demikian, kualitas SDM menjadi faktor penentu dalam pencapaian tujuan organisasi, terutama pada instansi pelayanan publik yang menuntut tingkat profesionalisme tinggi. Kinerja pegawai menjadi salah satu hal penting yang menentukan bagaimana layanan di kantor pemadam kebakaran dapat berjalan dengan baik. Karena tugas pemadam ini tidak hanya datang ke lokasi kebakaran dan memadamkan api saja, tetapi juga mencakup analisis situasi, kecepatan mengambil keputusan, ketepatan mengikuti prosedur, serta kemampuan bekerja dalam tekanan tinggi (Kurnia et al., 2023).

Kinerja adalah hasil kerja pegawai dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi (Ibrahim et al., 2021). Dalam pelaksanaannya, kinerja mencerminkan tingkat keberhasilan individu dalam menunaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Capaian organisasi pada dasarnya merupakan akumulasi dari kinerja para pegawainya, sehingga perilaku kerja nyata yang ditunjukkan setiap individu menjadi tolok ukur prestasi kerja. Oleh karena itu, setiap pegawai dituntut untuk mampu mempertahankan performa kerja yang tinggi. Pengelolaan sumber daya manusia menjadi elemen kunci dalam menjamin keberlanjutan dan kualitas kinerja tersebut (Rahmawati, 2022). Capaian kinerja penyelenggaraan urusan kebakaran di Kota Lubuk Linggau menunjukkan hasil yang cukup baik, namun belum sepenuhnya maksimal. Penilaian kinerja masih berada di bawah capaian ideal, khususnya pada aspek ketersediaan sarana dan prasarana, kompetensi sumber daya manusia, serta pemenuhan standar pelayanan (Aisyah, 2024). Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja tidak hanya bergantung pada fasilitas dan sistem organisasi, tetapi juga sangat ditentukan oleh kualitas individu pegawai yang melaksanakan tugas di lapangan.

Kecerdasan intelektual (*Intellectual Intelligence*) dapat dipahami sebagai kapasitas mental yang memungkinkan individu untuk mengarahkan pikiran dan tindakannya secara terstruktur dalam rangka mencapai tujuan tertentu (Andriyani et al., 2022). Kemampuan ini mencakup keterampilan berpikir logis dan rasional, memecahkan masalah secara sistematis, serta mengambil keputusan yang tepat berdasarkan pertimbangan yang matang. Selain itu, kecerdasan intelektual juga berperan penting dalam membantu seseorang merespons dinamika lingkungan dengan cara yang efektif, baik melalui adaptasi maupun inovasi, sehingga tindakan yang dilakukan tidak hanya relevan, tetapi juga efisien dan sesuai dengan situasi yang dihadapi (Palangan et al., 2026).

Berdasarkan situasi kerja yang penuh ketidakpastian dan risiko, pegawai dituntut mampu berpikir cepat, menganalisis kondisi, serta mengambil keputusan yang tepat. Namun, dalam praktiknya masih terdapat perbedaan kemampuan antar pegawai, seperti dalam memahami situasi kebakaran, menentukan langkah teknis, dan menyusun strategi penanganan yang efektif. Perbedaan ini menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual berperan besar dalam

menentukan kualitas tindakan dan hasil kerja pegawai (Smith et al., 2020). Selain kemampuan intelektual, keselamatan kerja juga menjadi faktor yang sangat penting dalam lingkungan kerja pemadam kebakaran.

Keselamatan kerja mencerminkan kondisi perlindungan dari potensi bahaya dan kerugian yang timbul akibat penggunaan peralatan, bahan, proses kerja, kondisi tempat kerja, serta metode pelaksanaan pekerjaan. Risiko keselamatan dapat muncul dalam berbagai bentuk, seperti kebakaran, sengatan listrik, luka potong, memar, keseleo, patah tulang, hingga gangguan pada penglihatan dan pendengaran (Susanto et al., 2024). Paparan yang tinggi terhadap api, asap, aliran listrik, dan runtuhnya bangunan menjadikan perlindungan kerja sebagai kebutuhan yang tidak dapat diabaikan. Meskipun standar keselamatan telah ditetapkan, masih ditemukan penggunaan alat pelindung diri yang belum optimal dan potensi terjadinya kecelakaan kerja, yang pada akhirnya dapat menurunkan rasa aman, mengganggu konsentrasi, dan berdampak negatif terhadap kinerja pegawai (Segovia et al., 2017). Disamping itu, motivasi kerja memegang peranan penting dalam mendorong pegawai untuk memberikan kinerja pegawainya.

Motivasi kerja merupakan kondisi psikologis yang mendorong pegawai untuk melaksanakan usaha atau kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi maupun tujuan individual. Dapat dipahami bahwa motivasi adalah dorongan internal yang mendorong individu untuk melakukan tindakan tertentu guna memenuhi kebutuhan mereka. Oleh karena itu, motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai keadaan psikologis yang mendorong karyawan untuk mengerahkan upaya guna mencapai tujuan tertentu (Afif et al., 2023). Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih bersemangat, disiplin, dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas, meskipun dihadapkan pada risiko dan tekanan kerja yang besar. Sebaliknya, keterbatasan fasilitas, rasa aman, serta kurangnya penghargaan dapat menurunkan motivasi dan berdampak pada kualitas kinerja.

Berdasarkan kondisi empiris dan temuan penelitian sebelumnya, kecerdasan intelektual, keselamatan kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai tentu saling berkaitan, namun sebagian besar studi masih mengkaji pengaruhnya secara terpisah atau hanya melihat hubungan langsung tanpa menempatkan motivasi kerja sebagai variabel *intervening*, khususnya pada lingkungan kerja berisiko tinggi seperti pemadam kebakaran di Kota Lubuk Linggau, sehingga menyisakan kesenjangan penelitian yang penting untuk dikaji lebih lanjut.

Kebaruan (*novelty*) penelitian ini terletak pada pengujian peran motivasi kerja sebagai variabel *intervening* dalam hubungan antara kecerdasan intelektual dan keselamatan kerja terhadap kinerja pegawai pada sektor pemadam kebakaran, dengan tujuan untuk menganalisis secara empiris bagaimana kedua faktor tersebut, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui motivasi kerja, memengaruhi kinerja pegawai guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif tentang penentu kinerja dalam lingkungan kerja yang memiliki tingkat risiko tinggi.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini dilakukan di kantor pemadam kebakaran kota Lubuk Linggau. Waktu penelitian ini dimulai dari bulan Oktober 2025 sampai bulan Januari 2026. Populasi adalah suatu lingkup generalisasi yang mencakup objek atau subjek, yang memiliki kuantitas dan karakteristik spesifik yang telah ditentukan oleh peneliti, untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Septiarini et al., 2018). Populasi

dalam penelitian ini mencakup seluruh PPPK paruh waktu. Petugas Pemadam Kebakaran di Kantor pemadam kebakaran Kota Lubuk Linggau sebanyak 80 Pegawai. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Penelitian ini populasi berjumlah 80 pegawai, maka peneliti menggunakan sebesar 5% kesalahan pada pengambilan sampel, yang dimana peneliti mempertimbangkan keterbatasan waktu dan biaya serta kemampuan peneliti dalam menjangkau seluruh populasi. Untuk mengukur jumlah sampel yang lebih tepat, efisien dan *representative* maka digunakan rumus *slovin* sehingga didapat sampel sebanyak 66,67 di bulatkan menjadi 67 Responden. Rumus *slovin* adalah salah satu rumus yang dipelajari dalam statistika. Rumus *slovin* ini diterapkan dalam penentuan banyaknya sampel minimum yang diperlukan dalam suatu penelitian. Rumus *slovin* dapat dituliskan sebagai:

$$n = \frac{N}{(1 + Ne^2)}$$

Keterangan:

- n: banyak sampel minimum
- N: banyak sampel pada populasi
- e: batas toleransi kesalahan (*error*)

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder. Data primer, juga dikenal sebagai data asli atau data mentah, dicirikan oleh sifatnya yang mutakhir. Untuk memperoleh data primer, peneliti perlu mengumpulkannya secara langsung. Metodologi yang dapat diadopsi peneliti untuk mengumpulkan data primer meliputi observasi, wawancara, diskusi kelompok fokus (FGD), dan penyebaran survei (Miza et al, 2024). Sementara itu, data sekunder merujuk pada data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti dari berbagai repositori yang ada (di mana peneliti bertindak sebagai pihak kedua). Data sekunder dapat bersumber dari berbagai sumber, seperti Badan Pusat Statistik (BPS), publikasi buku yang diterbitkan, dokumen laporan, artikel jurnal, dan sebagainya (Nurbayti et al, 2024). Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui observasi, kuesioner, dan dokumentasi.

Observasi dilakukan secara sistematis di kantor pemadam kebakaran Kota Lubuk Linggau untuk memperoleh gambaran nyata mengenai aktivitas operasional, interaksi petugas, serta pelaksanaan program pencegahan kebakaran. Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data persepsi responden secara terstruktur terkait layanan, pengetahuan, dan kepuasan terhadap kinerja pemadam kebakaran. Selain itu, dokumentasi dimanfaatkan untuk melengkapi dan memperkuat data lapangan melalui pengumpulan dokumen tertulis, gambar, dan arsip pendukung yang relevan dengan fokus penelitian. Data yang telah terkumpul dianalisis menggunakan pendekatan kuantitatif dengan bantuan *software SmartPLS 3.0* melalui *metode partial least square–structural equation modeling (PLS-SEM)*.

Teknik ini digunakan karena mampu menganalisis hubungan antar variabel secara simultan, termasuk pengujian variabel intervening, serta sesuai untuk jumlah sampel yang relatif terbatas dan model penelitian yang bersifat prediktif. Analisis dilakukan melalui dua tahapan, yakni pengujian model pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*). *Outer model* berfungsi untuk menilai validitas dan reliabilitas konstruk melalui uji *convergent validity*, *discriminant validity*, *average variance extracted (AVE)*, dan *composite reliability*. Sementara itu, *inner model* digunakan untuk menguji keterkaitan kausal antar konstruk melalui nilai *R-square*, *Q-square*, dan koefisien jalur (*path coefficients*). Pengujian hipotesis dilakukan

dengan metode *bootstrapping* untuk menilai signifikansi pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel menggunakan uji t dan nilai *p-value* pada tingkat signifikansi 5%. Selain itu, pengujian variabel *intervening* dilakukan melalui analisis *indirect effect* dengan pendekatan *Variance Accounted For (VAF)* guna menentukan peran mediasi variabel motivasi dalam hubungan antar variabel penelitian.

Hasil

Identifikasi Responden

Responden dalam penelitian ini merupakan pegawai damkar yang berjumlah 66. Dalam hal ini karakteristik responden merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari variabel-variabel penelitian ini. Sehingga hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui melalui, karakteristik responden sebagai berikut:

Tabel 1. Rincian Data Penyebaran Kuesioner

Keterangan	Jumlah Responden	Persentase %
Kuesioner di Sebar	67	100%
Kuesioner yang Kembali	66	98,5%
Kuesioner yang tidak kembali	1	1,5%

Berdasarkan data yang disajikan dalam table 1 di atas, dapat dilihat bahwa dari 67 kuesioner yang dibagikan, terdapat satu yang tidak dikembalikan. Walaupun demikian, semua kuesioner yang dikembalikan memenuhi kriteria sampel penelitian dan cukup untuk keperluan analisis studi ini.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Keterangan	Jumlah Responden	Presentase %
Laki-Laki	63	82%
Perempuan	3	18%
Jumlah	66	100%

Berdasarkan table 2 diatas, menunjukkan bahwa responden yang menjawab kuesioner adalah responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 63 orang atau sebesar (82%) dan responden perempuan sebanyak 3 orang atau sebesar (18%).

Tabel 3. Data Responden Berdasarkan Umur

Keterangan	Jumlah Responden	Presentase %
<25	13	19,7%
26-35	30	45,5%
36-45	10	15,2%
>45	7	10,6%

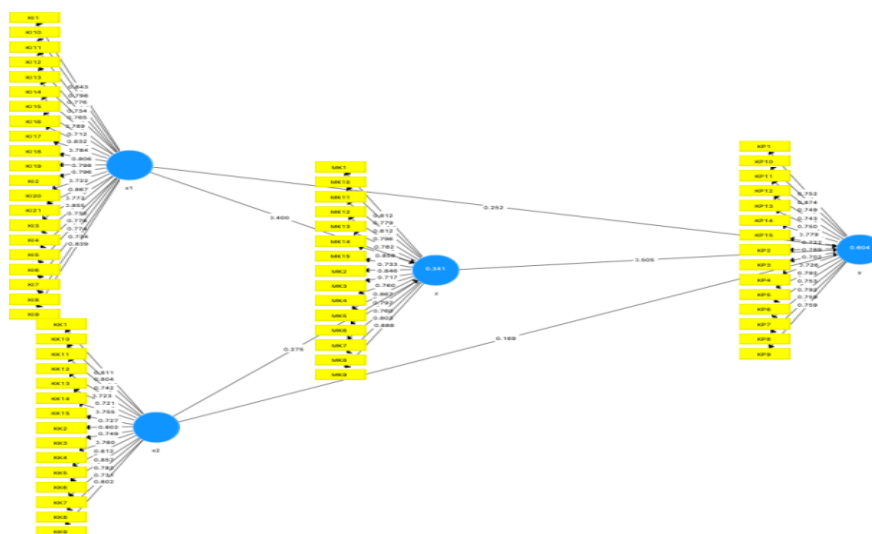
Dilihat dari data yang dihasilkan pada tabel 3 di atas, dapat dijelaskan bahwa usia responden, <25 tahun 13 orang (19,7%), usia 26-35 tahun ada 30 orang (45,5%) usia 36-45 tahun terdapat 10 orang (15,2%) responden, dan lebih dari 45 tahun terdapat 10 orang (15,2%) responden.

Tabel 4. Data Responden Berdasarkan Masa Kerja

Keterangan	Jumlah Responden	Presentase %
<5 Tahun	16	24,4%
5-10 Tahun	43	65%
>10 Tahun	7	10,6%
Total	66	100%

Berdasarkan data yang dihasilkan pada table 4 di atas, dapat dijelaskan bahwa masa kerja responden < dari 5 Tahun terdapat 16 orang (24,4%). Masa kerja 5-10 tahun terdapat 43 orang (65%) dan Lebih dari 10 Tahun ada 7 orang Responden (10,6%).

Uji Validitas Konvergen (Convergent Validity)



Gambar 1. Output Pengujian Outer

Gambar diatas menunjukan bahwa seluruh indikator indikator variabel memiliki nilai loading lebih besar dari 0,7 hal ini berarti memiliki tingkat validitas yang tinggi sehingga memenuhi *covergent validity*. Pada tahap pengujian validitas konvergen digunakan nilai *outer loading* atau *loading faktor*. Tahap ini memiliki dua kriteria nilai yang akan dievaluasi antara lain nilai *loading faktor* dan *average variance extrated (AVE)*.

Nilai Average Extrated (AVE)

Syarat nilai *average variance extracted (AVE)* dalam sebuah studi agar memiliki validitas diskriminan yang memadai adalah harus melebihi 0.5. Namun demikian, ketentuan ini dapat dipertimbangkan secara berbeda untuk studi tahap awal pengembangan skala.

Tabel 5. Nilai Average Extrated (AVE)

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extrated (AVE)
Kecerdasan Intelektual_X1	0,969	0,972	0,972	0,620
Keselamatan Kerja_X2	0,952	0,957	0,957	0,597
Kinerja Pegawai_Y	0,949	0,949	0,954	0,583
Motivasi Kerja_Z	0,960	0,962	0,964	0,643

Berdasarkan data pada tabel 5 yang disajikan, diketahui bahwa nilai *average variance extracted (AVE)* untuk variabel kecerdasan intelektual adalah 0,620. Variabel keselamatan kerja memiliki nilai AVE sebesar 0,597, sedangkan variabel kinerja pegawai tercatat sebesar 0,583. Untuk variabel motivasi, nilai AVE yang diperoleh adalah 0,643. Dari keempat variabel tersebut, variabel Motivasi menunjukkan nilai AVE tertinggi yaitu 0,643, yang melebihi ambang batas yang ditetapkan yaitu $\geq 0,5.0$.

Uji Composite Reliability

Berikut ini adalah nilai composite reliability untuk setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 6. Nilai Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability
Kecerdasan Intelektual	0,972
Keselamatan Kerja	0,957
Kinerja Pegawai	0,954
Motivasi Kerja	0,964

Berdasarkan tabel 6 diatas, hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh konstruk dalam penelitian ini memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat baik. Instrumen yang digunakan mampu mengukur setiap variabel secara stabil dan konsisten, sehingga data yang dihasilkan dapat dipercaya untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut. Dengan terpenuhinya kriteria reliabilitas, model penelitian ini layak digunakan sebagai dasar dalam menguji hubungan antarvariabel serta menarik kesimpulan yang valid.

Uji Cronbach' Alpha

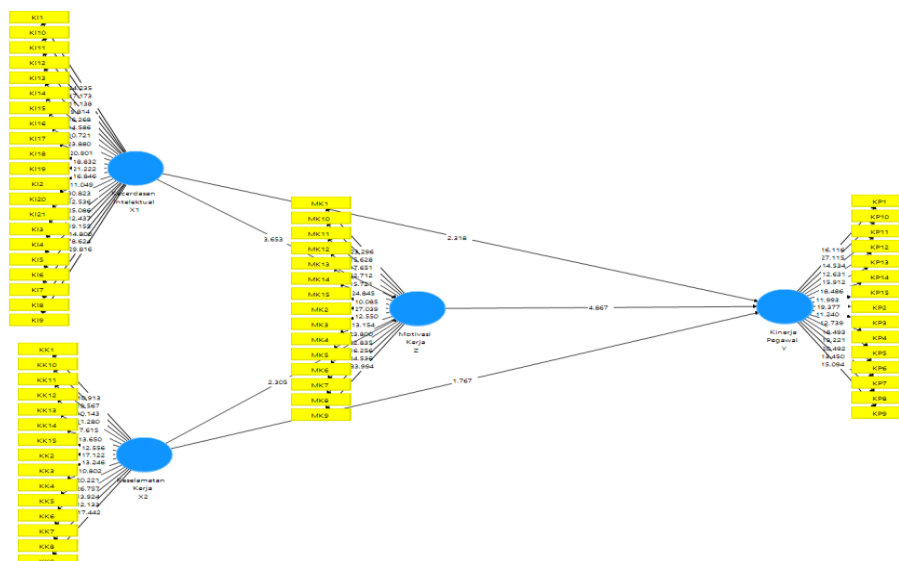
Outer model tidak hanya dievaluasi untuk mengukur Validitas Konvergen dan Validitas Diskriminan, namun juga dapat dinilai melalui reliabilitas variabel laten atau konstruk yang diukur. Hal ini dapat dilakukan dengan meninjau nilai *cronbach's alpha* dari blok indikator yang mengukur konstruk tersebut. Variabel dapat dikategorikan reliabel atau memenuhi kriteria *cronbach's alpha* jika memiliki nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,7. Berikut ini disajikan nilai *cronbach alpha* untuk setiap variabel:

Tabel 7. Cronbach's Alpha

	Kecerdasan Intelektual_X1	Keselamatan Kerja_X2	Kinerja Pegawai_Y	Motivasi Kerja_Z
Kecerdasan Intelektual_X1	0,787			
Keselamatan Kerja_X2	0,479	0,773		
Kinerja Pegawai_Y	0,602	0,526	0,764	
Motivasi Kerja_Z	0,532	0,467	0,718	0,802

Pengujian Model Struktural (Inner Model)

PLS, pengujian setiap hubungan dilakukan melalui simulasi dengan teknik bootstrapping pada sampel. Tujuan dari pengajian ini adalah untuk mengurangi permasalahan ketidaknormalan data dalam suatu penelitian. Hasil pengujian menggunakan metode bootstrapping dari analisis SmartPLS 3 adalah sebagai berikut:



Gambar 2. Output Boot Strapping

Analisis R– Squares (R^2)

Nilai R^2 menunjukan tingkat determinasi antar variabel eksogen terhadap variabel endogennya. R^2 semakin besar menunjukan tingkat determinasi yang semakin baik.

Tabel 8. Nilai R^2 (R-Squares)

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Pegawai_Y	0,604	0,585
Motivasi Kerja_Z	0,341	0,321

Berdasarkan tabel 8 diatas, pengaruh terhadap variabel laten endogen diukur dengan nilai R^2 untuk setiap konstruk laten endogen. Dalam studi ini, angka R^2 untuk kinerja tercatat sebesar 0,604 (60,4%), yang menunjukkan bahwa pengaruh terhadap variabel laten endogen mencapai 60,4%, sementara 39,6% lainnya dijelaskan oleh variabel lain. Selain itu, nilai R^2 untuk Motivasi adalah 0,341 (34,1%), yang berarti bahwa Motivasi dipengaruhi oleh kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual sebesar 34,1%, sedangkan 65,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Pengujian Hipotesis

Dasar yang digunakan dalam pengujian hipotesis merupakan nilai yang terdapat pada output path coefficients. Berikut output estimasi untuk pengujian hipotesis.

Tabel 9. Nilai Total Effect dan Specific Indirect Effect

	Original Sample (O)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
Kecerdasan Intelektual_X1 -> Kinerja Pegawai_Y	0,252	0,109	2,318	0,021	Diterima
Keselamatan Kerja_X2 -> Kinerja Pegawai_Y	0,169	0,096	1,767	0,078	Ditolak
Kecerdasan Intelektual-> Motivasi-> Kinerja Pegawai	0,202	0,074	2,720	0,007	Diterima
Keselamatan Kerja-> Motivasi-> Kinerja Pegawai	0,139	0,067	2,081	0,038	Diterima

Berdasarkan tabel 9, terlihat bahwa kecerdasan intelektual (X1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) secara signifikan. Ini terbukti dari hasil pengujian hipotesis yang diterima, di mana nilai koefisien jalur estimasi sampel asli adalah 0,252 dengan signifikansi di bawah 5%, yang ditunjukkan oleh nilai *t-statistik* sebesar 2,318 yang lebih kecil dibandingkan nilai *t-tabel* yaitu 2,015. *P-Value* tercatat sebesar 0,021, di mana *P-value* (0,021) lebih besar dari $\alpha = 5$. Selanjutnya dari tabel 9, kita dapat melihat bahwa pengaruh Keselamatan Kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan.

Hasil pengujian hipotesis diterima, yang menunjukkan nilai koefisien jalur estimasi sampel asli sebesar 0,169 dengan signifikansi di bawah 5%, dan nilai *t-statistik* 1,767 yang lebih kecil dari *t-tabel* sebesar 2,015. *P-Value* tercatat sebesar 0,078, di mana *P-Value* (0,078) lebih besar dari $\alpha = 5$. Tabel 9, juga terlihat bahwa kecerdasan intelektual (X1) tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) ketika Motivasi (Z) berperan sebagai variabel intervening. Hal ini disebabkan hasil pengujian hipotesis yang ditolak, menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual (X1) dan kinerja pegawai (Y) yang dimediasi oleh motivasi (Z) memiliki nilai koefisien jalur estimasi sampel asli sebesar 0,202 dengan signifikansi di bawah 5%, dibuktikan dengan nilai *t-statistik* 2,720 yang lebih kecil dari *t-tabel* 2,015. Nilai *P-Value* tercatat 0,007, di mana *P-value* (0,000) lebih besar dari $\alpha = 5$. Di sisi lain, tabel 9 menunjukkan bahwa keselamatan kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) dengan dukungan motivasi

(Z) sebagai variabel intervening. Ini terbukti dengan hasil pengujian hipotesis yang diterima, yang menunjukkan nilai koefisien jalur estimasi sampel asli sebesar 0,139 dengan signifikansi di bawah 5%. Nilai *t*-statistik tercatat 2,081, yang lebih besar dari *t*-tabel sebesar 2,015. *P-Value* yang tercatat adalah 0,038, dengan *P-value* (0,000) lebih besar dari $\alpha = 5$.

Pembahasan

Pengaruh Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pemadam Kebakaran Kota Lubuk Linggau

Hasil dari pengujian hipotesis pertama (H1) menunjukkan pengaruh kecerdasan intelektual (X1) terhadap kinerja (Y) dengan nilai *path coefficient* (estimasi sampel asli) sebesar 0.252 (40%), yang ternyata lebih kecil dibandingkan nilai *t*-tabel yang sebesar 2.015. *P-Value* yang diperoleh adalah 0.021. Nilai *P-value* (0.021) lebih besar dari $\alpha = 5$. Dengan nilai *t-statistic* dan *p-value* yang mencapai 0.021 (< 0.05), temuan ini menunjukkan bahwa Kecerdasan Intelektual memiliki pengaruh positif sebesar 40% meskipun signifikan. Oleh karena itu, hipotesis pertama (H1) diterima. Ini berarti bahwa semakin tinggi kecerdasan intelektual yang diterapkan, maka kinerja pegawai di kantor pemadam kebakaran kota Lubuk Linggau akan semakin baik; sebaliknya, jika kecerdasan intelektualnya rendah, maka kinerja pegawai juga akan menurun. Hal ini selaras dengan kenyataan di lapangan, di mana pegawai perlu memiliki kecerdasan dan intelektual yang baik dalam lingkungan kerja. kecerdasan intelektual ini bisa di bilang sangat penting karena setiap hari selalu ada komunikasi yang baik yang ditunjukkan para pegawai. Kecerdasan intelektual di dalam lingkungan kerja misalnya ketika komunikasi antar sesama pegawai yang solid yang berhubungan dengan pekerjaan. Kecerdasan intelektual di luar lingkungan kerja ketika di luar jam kerja selalu ada pertemuan antar Pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa kecerdasan intelektual merupakan karakteristik individu yang membedakan satu orang dengan yang lainnya, baik dalam hal daya pikir, inisiatif, ketekunan dalam menyelesaikan tugas, kemampuan memecahkan masalah, maupun dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan. Tingkat kecerdasan intelektual yang dimiliki seseorang sangat berpengaruh terhadap cara berpikir dan bertindak, baik ketika berperan sebagai pimpinan maupun sebagai bawahan. Hal ini pada akhirnya berkontribusi terhadap kualitas pengambilan keputusan dan perilaku kerja yang berdampak langsung pada kinerja organisasi (Angelica et al., 2020). Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa ketiga bentuk kecerdasan tersebut krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan di kantor urusan agama Kabupaten Konawe Utara (Tribuana et al., 2025).

Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pemadam Kebakaran Kota Lubuk Linggau

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua (H2), hubungan antara keselamatan kerja dan kinerja menunjukkan nilai *path coefficient* (*original sample estimate*) sebesar 0,169 dengan nilai *t-statistic* sebesar 1,767 serta *p-value* 0,078 yang lebih besar dari 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa keselamatan kerja memberikan pengaruh sebesar 0,78% terhadap kinerja, namun pengaruh tersebut tidak bersifat signifikan secara statistik. Oleh karena itu, hipotesis kedua (H2) dinyatakan tidak didukung atau ditolak. Hal tersebut berarti besarnya pengaruh keselamatan kerja bagi pegawai kantor pemadam kebakaran Kota Lubuk Linggau akan tetapi masih ada beberapa pegawai yang mengabaikannya, sehingga hal tersebut berdampak negatif terhadap kinerja pegawai, begitu pula sebaliknya semakin kecil pengaruh

keselamatan kerja yang diterapkan oleh pegawai akan semakin baik bagi kinerja pegawai itu sendiri. Hasil diatas sesuai dengan kondisi yang ada pada kantor pemadam kebakaran Kota Lubuk Linggau bahwa masih terdapat beberapa pegawai yang mengabaikan SOP mengenai keselamatan kerja, sehingga berdampak buruk terhadap kinerja karyawan. Keadaan tersebut sangat jelas karena bekerja di kantor pemadam kebakaran Kota Lubuk Linggau berhubungan dengan keselamatan pegawai itu sendiri dan masyarakat luas yang mengharuskan selalu menampilkan kinerja yang baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang lakukan oleh keselamatan kerja adalah perlindungan pegawai dari cedera yang disebabkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan (Styawati et al., 2021). Keselamatan kerja adalah kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja Mangkunegara dalam (Budihardjo et al., 2017) . Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja (K3) tidak memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Akimas et al., 2016).

Pengaruh Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pemadam Kebakaran Kota Lubuk Linggau dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening

Hasil pengujian hipotesis ketiga (H3) mengenai pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja pegawai pada kantor pemadam kebakaran Kota Lubuk Linggau dengan motivasi sebagai variabel *intervening* menunjukkan bahwa nilai *specific indirect effects* sebesar 0,202, dengan *t-statistic* 2,720 dan *p-value* 0,007 (<0,05). Temuan ini mengindikasikan bahwa Kecerdasan Intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi. Dengan demikian, motivasi terbukti mampu menjadi variabel intervening dalam hubungan antara Kecerdasan Intelektual dan kinerja pegawai. Hasil tersebut membuktikan bahwa pegawai yang mampu mengelola dan memanfaatkan kecerdasan intelektualnya secara tepat, serta memiliki kemampuan memotivasi diri dan mengatur pola pikir dengan baik, akan memiliki keinginan yang lebih kuat untuk tetap berada dalam organisasi. Motivasi inilah yang kemudian mendorong peningkatan kinerja pegawai. Sikap positif yang dimiliki individu akan menumbuhkan dorongan motivasi yang kuat terhadap organisasi tempatnya bekerja. Kinerja kantor pemadam kebakaran Kota Lubuk Linggau tergolong cukup baik, yang dapat dilihat dari lamanya masa kerja pegawai serta tingkat komitmen mereka terhadap organisasi.

Penelitian yang serupa juga sudah ada yang menyatakan bahwa kecerdasan intelektual merupakan karakteristik yang membedakan individu dalam hal inisiatif, ketahanan dalam menyelesaikan tugas hingga tuntas, kemampuan memecahkan masalah, serta penyesuaian diri terhadap lingkungan, yang semuanya memengaruhi pola perilaku individu (Anggreyani et al., 2024). Kecerdasan intelektual berperan penting baik bagi seseorang yang bertindak sebagai manajer maupun sebagai bawahan, terutama dalam kontribusinya terhadap pengambilan keputusan dan tindakan yang berkaitan dengan kinerja organisasi. Selain itu, hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya dengan hasil bahwa motivasi mampu menjadi mediasi pengaruh antara kecerdasan Intelektual dan kinerja (Saputra et al., 2024).

Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pemadam Kebakaran Kota Lubuk Linggau Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening

Hasil pengujian hipotesis keempat (H4) mengenai pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor pemadam kebakaran Kota Lubuk Linggau dengan motivasi sebagai variabel *intervening* menunjukkan nilai *specific indirect effects* sebesar 0,139, dengan *t-statistic* 2,081 dan *p-value* 0,038 (<0,05). Hasil tersebut mengindikasikan bahwa

Keselamatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi. Temuan ini membuktikan bahwa semakin baik penerapan keselamatan kerja, maka semakin tinggi motivasi pegawai yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja. Dengan demikian, motivasi berperan sebagai variabel *intervening* yang memperkuat hubungan antara keselamatan kerja dan kinerja pegawai. Motivasi mampu menjadi variabel *intervening* pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja, keterlibatan seseorang yang tinggi dalam suatu pekerjaan berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara motivasi yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut. Keadaan ini terjadi di kantor pemadam kebakaran Kota Lubuk Linggau yang mengutamakan keselamatan kerja dalam bekerja serta didukung dengan motivasi dari pimpinan dengan komitmen kepada instansi yang membuktikan pada kinerja yang baik.

Penelitian ini sejalan oleh penelitian sebelumnya keselamatan kerja adalah kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja (Budihardjo et al., 2017). Indikator keselamatan kerja dibagi menjadi dua aspek utama, yaitu keadaan lingkungan kerja dan pemakaian peralatan kerja. Keadaan lingkungan kerja berkaitan dengan kondisi fisik tempat kerja yang aman dan nyaman, termasuk penyusunan serta penyimpanan barang-barang berbahaya yang harus memperhatikan aspek keamanan, kondisi ruang kerja yang tidak terlalu padat atau sesak, serta sistem pembuangan kotoran dan limbah yang dilakukan pada tempatnya. Sementara itu, pemakaian peralatan kerja mencakup kondisi pengaman peralatan yang harus berfungsi dengan baik dan tidak usang atau rusak, serta penggunaan mesin dan alat elektronik yang dilengkapi dengan pengaman yang memadai dan didukung oleh pengaturan penerangan yang baik. Kedua aspek tersebut berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dan mengurangi risiko kecelakaan maupun gangguan kesehatan kerja (A'yuni et al., 2024)

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pemadam Kebakaran Kota Lubuk Linggau

Hasil pengujian hipotesis kelima (H5) mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai *path coefficient (original sample estimate)* sebesar 0,505, dengan *t-statistic* 4,867 dan *p-value* 0,000 (<0,05). Hasil ini mengindikasikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar 50,5%. Dengan demikian, hipotesis kelima (H5) dinyatakan diterima. Artinya, semakin tinggi motivasi yang diberikan, maka kinerja pegawai di kantor pemadam kebakaran Kota Lubuk Linggau akan semakin meningkat. Sebaliknya, apabila motivasi menurun, maka kinerja pegawai juga cenderung mengalami penurunan.

Berdasarkan hasil penelitian, motivasi merupakan dorongan yang diberikan pimpinan agar pegawai dapat bekerja lebih optimal. Semakin besar motivasi yang diberikan, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pegawai kantor pemadam kebakaran Kota Lubuk Linggau yang memiliki tingkat motivasi tinggi akan mampu menunjukkan kinerja yang efektif dan efisien. Hal ini menegaskan bahwa setiap peningkatan motivasi dalam pelaksanaan pekerjaan akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Dengan demikian, motivasi kerja yang tinggi sangat diperlukan dalam organisasi untuk mendukung peningkatan kinerja. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (Natalia et al., 2023). Penelitian yang dilakukan di Dinas Penanaman Modal, ESDM, dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo menunjukkan hasil yang sejalan dengan temuan dalam penelitian ini. Selain itu, hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian yang dilakukan

oleh peneliti yang menyimpulkan adanya pengaruh yang relevan sesuai dengan variabel yang diteliti (Nining et al., 2023).

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kecerdasan intelektual dan keselamatan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening pada pegawai kantor pemadam kebakaran Kota Lubuk Linggau dengan melibatkan 66 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, yang tercermin dari nilai *path coefficient* sebesar 0,252 dengan nilai *t-statistic* yang belum memenuhi kriteria signifikansi. Keselamatan kerja juga berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja, dengan nilai koefisien sebesar 0,169. Sebaliknya, motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien sebesar 0,505, yang menunjukkan bahwa motivasi merupakan faktor dominan dalam mendorong peningkatan kinerja. Lebih lanjut, kecerdasan intelektual berpengaruh positif terhadap kinerja melalui motivasi, namun motivasi belum sepenuhnya berperan sebagai variabel *intervening* yang kuat dalam hubungan tersebut. Sementara itu, keselamatan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi, sehingga motivasi mampu memediasi pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja pegawai. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah bahwa manajemen kantor pemadam kebakaran Kota Lubuk Linggau perlu memprioritaskan upaya peningkatan motivasi kerja, misalnya melalui sistem penghargaan, pengakuan kinerja, dan dukungan psikologis, disertai dengan penguatan standar keselamatan kerja dan pelatihan kompetensi. Dengan demikian, kinerja pegawai dapat ditingkatkan secara lebih efektif. Namun, keterbatasan pada jumlah sampel dan cakupan instansi mengharuskan penelitian selanjutnya untuk memperluas objek dan menambahkan variabel lain agar hasilnya lebih komprehensif dan dapat digeneralisasikan.

Acknowledgment

-

Daftar Pustaka

- A'yuni, N. R. D., Arisanti, D., Soedarmanto, S., & Mudayat, M. (2024). Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak). *Jutranis*, 1(1).
- Aen, A. I., & Sutarmin, S. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Pegawai Non Medis RSUD Kardinag Tegal). *Journal Social Society*, 5(2), 1075–1086.
<https://doi.org/10.54065/jss.5.2.2025.652>
- Afif, Z., Azhari, D. S., Kustati, M., & Sepriyanti, N. (2023). Penelitian ilmiah (kuantitatif) beserta paradigma, pendekatan, asumsi dasar, karakteristik, metode analisis data dan outputnya. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 3(3), 682-693.
- Aisyah, F. A. (2024). Penilaian Kinerja Penyelenggara Pelayanan Publik Berdasarkan Permenpan Nomor 29 Tahun 2022 pada Kecamatan Sukolilo Kota Surabaya. *VISA: Journal of Visions and Ideas*, 4(3), 330-344.
- Akimas, H. N., & Bachri, A. A. (2016). Pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Emosional (EQ), Kecerdasan Spiritual (SQ) Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat

- Provinsi Kalimantan Selatan. *JWM (Jurnal Wawasan Manajemen)*, 4(3), 259-272.
<https://doi.org/10.20527/jwmthemanagementinsightjournal.v4i3.124>
- Andriyani, W. D., Yuniar, D., Fauziah, A. S., & Karlina, T. (2022). Pengembangan kecerdasan intelektual, emosional dan spiritual. *Jurnal Pendidikan Indonesia: Teori, Penelitian, Dan Inovasi*, 2(4). <https://doi.org/10.59818/jpi.v2i4.225>
- Angelica, T. L., Graha, A. N., & Wilujeng, S. (2020). Pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan di Transformer Center Kota Batu. *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen*, 8(1).
<https://doi.org/10.21067/jrmm.v6i1.4469>
- Anggreyani, M. (2024). Pengaruh Kecerdasan Intelektual Dan Spirituil Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Dan Kepuasan Kerja Pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Nunukan Kalimantan Utara. *Jurnal Ekonomika*, 15(02), 269-283.
<https://doi.org/10.35334/jek.v15i02.5457>
- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di PT LION Superindo. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 316.
- Kurnia, K. N., Meigawati, D., & Sampurna, R. H. (2023). Kinerja Tim Pemadam Kebakaran dalam Upaya Penanggulangan Kebakaran di Kota Sukabumi. *Mimbar: Jurnal Penelitian Sosial Dan Politik*, 12(2), 369-381.
- Miza, I. K., Rukmini, R., Sembiring, Z., & Wibowo, M. R. (2024). Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan di Pdam Tirta Deli. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(3), 1351-1362.
<https://doi.org/10.47467/elmal.v5i3.4662>
- Natalia, D., Paseba, W. W., Zhalzadila, O., Lestari, H., & Erwina, E. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sinar Mas Cabang Palopo. *Journal Social Society*, 3(1), 55-67. <https://doi.org/10.54065/jss.3.1.2023.312>
- Nining, A. S., Jaenab, J., & Wulandari, W. (2023). Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bima. *Trending: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi*, 1(4), 392-405. <https://doi.org/10.30640/trending.v1i4.1723>
- Nurbayti, N., & Ali, H. (2024). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kemampuan Komunikasi terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 5(3), 574-582. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v5i3.2023>
- Nurdin, I., Imelda, D. Q., MM, A., Budiarti, I. N., & Dwiyanto, S. T. (2024). Manajemen sumber daya manusia mengelola talenta untuk kinerja optimal: buku referensi.
- Palangan, M., Jaya, A., & Pasae, Y. (2026). Efektivitas Program Pelatihan Operator Alat Berat terhadap Peningkatan Kualitas Kerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Toraja Utara. *Journal Social Society*, 6(1), 60-69.
<https://doi.org/10.54065/jss.6.1.2026.924>
- Rahmawati, A. (2022). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Utd Pmi Kota Malang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 58-72. <https://doi.org/10.32815/jubis.v3i1.1088>

- Salkind, N. J., & Frey, B. B. (2021). *Statistics for people who (think they) hate statistics: Using Microsoft Excel*. Sage publications.
- Saputra, D., Nataniel, R., Renaldi, R., & Jumarti, J. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Alonzo Tri Mulya Desa Rante Balla Kecamatan Latimojong Kabupaten Luwu. *Journal Social Society*, 4(1), 1–18. <https://doi.org/10.54065/jss.4.1.2024.504>
- Segovia, A. R., & Bambang, N. S. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Restoran Chili's Grill & Bar Sarinah Jakarta. *Human Capital Development*, 4(1).
- Septiarini, N. M. A., & Gorda, A. E. S. (2018). Kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, budaya organisasi dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 15(4), 24-41. <https://doi.org/10.38043/jmb.v15i4.2279>
- Smith, T. D., DeJoy, D. M., & Dyal, M. A. (2020). Safety specific transformational leadership, safety motivation and personal protective equipment use among firefighters. *Safety science*, 131, 104930. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2020.104930>
- Styawati, A. N., & Soedarmadi, S. (2021). analisis pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi pada Karyawan PT. Java Prima Abadi Semarang). *Solusi*, 19(2), 250-265. <https://doi.org/10.26623/slsi.v19i2.3132>
- Susanto, S., Jusdienar, A. L., & Rahma, H. (2024). Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Aei Jakarta Selatan. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management And Business*, 7(3), 816-824. <https://doi.org/10.37481/sjr.v7i3.906>
- Tribuana, D., & Usman, U. (2025). Transformasi SDM Dalam Mendorong Keberlanjutan Bisnis: Peran Strategis HR Dalam Implementasi ESG. *Jurnal Teknologi dan Bisnis Cerdas*, 1(1), 1-16. <https://doi.org/10.64476/jtbc.v1i1.1>
- Utama, Z. M., Syahbana, A. F., & Yosie, Y. (2025). Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis dalam Meningkatkan Kinerja Instansi Pemerintah: Studi Literatur. *Jurnal Pijar*, 3(3), 344-360. <https://doi.org/10.65096/pmb.v3i3.1853>
- Vinadhinial, P., Herayati, H., & Windasari, V. (2026). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PPSU Kelurahan Kembangan Utara. *Journal Social Society*, 6(1), 606–618. <https://doi.org/10.54065/jss.6.1.2026.973>