

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMADAM
KEBAKARAN DAN KESELAMATAN
DI KOTA SAMARINDA**



Oleh :

RIZKY DHINATA
NPM : 1861201069

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna
Memperoleh Gelar Serjana Manajemen**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS WIDYA GAMA MAHKAM SAMARINDA
2025**



UNIVERSITAS
WIDYA GAMA MAHKAM SAMARINDA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

BERITA ACARA
UJIAN SKRIPSI (KOMPREHENSIF)

Panitia Ujian Skripsi (Komprehensif) Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, Program Studi **Manajemen**; telah melaksanakan Ujian Skripsi (Komprehensif) pada hari ini tanggal **10 April 2025** bertempat di **Kampus Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda**.

- Mengingat : 1. Undang-Undang No. 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional.
2. Undang-Undang No. 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.
3. Peraturan Pemerintah No. 4 Tahun 2014 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi.
4. Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan tentang Status, Peringkat dan Hasil Akreditasi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor : 238/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/PT/III/2023, Terakreditasi Baik Sekali.
5. Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan tentang Status, Peringkat dan Hasil Akreditasi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor : 338/DE/A.5/AR.10/IV/2023, Terakreditasi Baik Sekali.
6. Surat Keputusan Yayasan Pembina Pendidikan Mahakam Samarinda No.22.a/SK/YPPM/VI/2017 tentang Pengesahan Statuta Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
7. Surat Keputusan Rektor Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor. 424.237/48/UWGM-AK/X/2012 Tentang Pedoman Penunjukkan Dosen Pembimbing dan Pengaji Skripsi peserta didik.

- Memperhatikan : 1. Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis tentang Penunjukkan Dosen Pembimbing Mahasiswa dalam Penelitian dan Penyusunan Skripsi;
2. Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis tentang Penunjukkan Tim Pengaji Ujian Skripsi (Komprehensif) Mahasiswa;
3. Hasil Rekapitulasi Nilai Ujian Skripsi (Komprehensif) mahasiswa yang bersangkutan;

No.	Nama Pengaji	Tanda Tangan	Keterangan
1.	Dr. M. Astri Yulidar Abbas, SE., M.M	1.	Ketua
2.	M. Zamroji Almursyid, S.Pd., M.M.	2.	Anggota
3.	Dr. Sugeng Chairuddin, S.Mn, MM	3.	Anggota

MEMUTUSKAN

Nama Mahasiswa : RIZKY DHINATA
NPM : 18.61201.069
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran Dan Keselamatan Di Kota Samarinda.

Nilai Angka/Huruf : 76,15 / =B+ =

Catatan :

1. LULUS / TIDAK-LULUS
2. REVISI / TIDAK-REVISI

Mengetahui

Pembimbing I

Dr. M. Astri Yulidar Abbas, SE., M.M.

Pembimbing II

M. Zamroji Almursyid, S.Pd., M.M.

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran Dan Keselamat Di Kota Samarinda.

Diajukan oleh : Rizky Dhinata

NPM : 1861201069

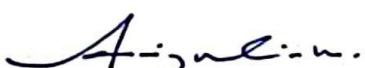
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : S1 – Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyetujui,

Pembimbing I


Dr. M. Astri Yulidar, S.E., M.M.
NIDN. 0004077303

Pembimbing II


M. Zamroji Almursyid, S.Pd., M.E.
NIDN. 1109019201

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda,


Dr. M. Astri Yulidar, S.E., M.M.
NIP. 197307042005011002

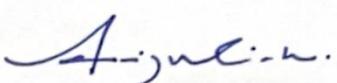
Lulus Ujian Komprehensif Pada Tanggal : 10 April 2025

HALAMAN PENGUJI
SKRIPSI TELAH DIUJI DAN DINYATAKAN LULUS PADA

Hari : Kamis
Tanggal : 10 April 2025

Dosen Penguji

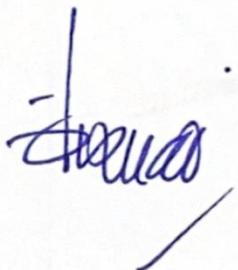
1. Dr. M. Astri Yulidar Abbas, S.E., M.M.

1. 

2. M. Zamroji Almursyid, S.Pd., M.E.

2. 

3. Dr. Sugeng Chairuddin, S.Mn., M.M.

3. 

LEMBAR PERSETUJUAN REVISI SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini, menyatakan bahwa:

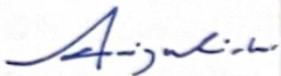
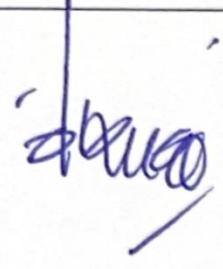
Nama : Rizky Dhinata

NPM : 1861201069

Telah melakukan revisi skripsi yang berjudul:

**Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
Pada Dinas Pemadam Kebakaran Dan Keselamatan Di Kota Samarinda**

Sebagaimana telah disarankan oleh Dosen Penguji, sebagai berikut:

No	Dosen Penguji	Bagian yang direvisi	Tanda Tangan
1	Dr. M. Astri Yulidar Abbas, S.E., M.M.	Kinerja siapa yg diteliti? ASN? Non-ASN Clearn kan dulu	
2	M. Zamroji Almursyid, S.Pd., M.E.	1. Perbaiki Persentase dalam distribusi jawaban responden 2. Masukkan persentase dalam tabulasi jawaban responden 3. Tabel jangan terputus dihalaman selanjutnya 4. Perbaiki penjelasan dan pengambilan keputusan dalam setiap uji	
3	Dr. Sugeng Chairuddin, S.Mn., M.M.	-	

RIWAYAT HIDUP



Rizky Dhinata lahir di Linggang Melapeh, Kabupaten Kutai Barat, 9 Mei 2000 dari Ibu Linda Elsiana, Merupakan anak pertama dari dua bersaudara. Menempuh pendidikan dasar SD Katholik 6 WR. Soepratman Linggang Bigung pada tahun 2006 dan lulus pada tahun 2012 kemudian melanjutkan pendidikan SMP Negeri 5 Linggang Bigung pada tahun 2012 dan lulus pada tahun 2015 dan melanjutkan pendidikan SMA 1 Linggang Bigung pada tahun 2015 dan lulus pada tahun 2018. Kemudian pada tahun 2018 melanjutkan pendidikan di perguruan tinggi swasta Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, program studi Manajemen dan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Pada bulan agustus di tahun 2021 peneliti mengikuti Kuliah Kerja Nyata (KKN) V Edisi 2 Covid-19 di Kampung Linggang Melapeh, Kecamatan Linggang Bigung, Kabupaten Kutai Barat, lalu menyelesaikan strata (S1) pada tahun 2025.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan karunia yang telah diberikan-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran Dan Keselamatan Di Kota Samarinda”**, sebagai salah satu syarat menyelesaikan program sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen, Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.

Penulis sangat menyadari bahwa tersusunnya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, petunjuk, saran, motivasi, dan serta fasilitas dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan kali ini dengan kerendahan hati penulis mengucapkan rasa terima kasih yang terdalam kepada:

1. Ucapan spesial kepada orangtua penulis Bapak Yulius Ebit dan Ibu Linda Elsiana yang telah memberikan dukungan dan doa kepada penulis dalam menyelesaikan pendidikan.
2. Bapak Prof. Dr. Husaini Usman, M.Pd., M.T. Selaku Rektor Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
3. Bapak Dr. M. Astri Yulidar Abbas, S.E., M.M. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda sekaligus Dosen Pembimbing I dalam penyusunan skripsi ini.
4. Ibu Erni Setiawati, S.E., M.E. Selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda
5. Ibu Dian Irma Aprianti, S.I.P., M.M. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
6. Ibu Sri Wahyuti, S.E., M.M. Selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
7. Bapak M. Zamroji Almursyid, S.Pd., M.E. Selaku Dosen Pembimbing II dalam penyusunan skripsi ini sekaligus Dosen Tetap Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.

8. Ibu Yeni Yahdiani, S.Sos., M.M. Selaku Dosen Wali Jurusan Manajeman Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
9. Seluruh Dosen dan Staff di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
10. Terimakasih juga kepada pihak Dinas Pemadam Kebakaran dan Keselamatan Kota Samarinda yang telah memberikan ijin kepada penulis untuk melakukan penelitian skripsi.
11. Terimakasih kepada seluruh kerabat dan sahabat serta pihak-pihak lain yang tidak bisa saya sebutkan satu per satu, yang selalu mendukung, mendoakan dan membantu penulis selama proses penyelesaian skripsi ini.

Tiada kata yang lebih indah dari ucapan terimakasih, semoga Tuhan membalas semua kebaikan Bapak/Ibu dan kerabat serta sahabat yang telah membimbing dan membantu penulis.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata kesempurnaan, oleh karena itu segala kritik dan saran yang membangun sangat berguna bagi penulis dan penelitian selanjutnya agar dapat menghasilkan karya yang lebih baik. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua.

Samarinda, 10 April 2025

Penulis,

Rizky Dhinata

NPM. 1861201069

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PENGUJI.....	iv
LEMBAR PERSETUJUAN REVISI SKRIPSI.....	v
RIWAYAT HIDUP.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Batasan Masalah	5
1.4 Tujuan Dan Manfaat Penelitian	5
1.5 Sistematika Penulisan	6
BAB II DASAR TEORI	8
2.1 Penelitian Terdahulu.....	8
2.2 Landasan Teori	9
2.3 Model Konseptual	21
2.4 Hipotesis	22
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	23
3.1 Metode Penelitian	23
3.2 Definisi Operasional Variabel	23
3.4 Populasi Dan Sampel.....	25

3.5 Teknik Pengumpulan Data	26
3.6 Metode Analisis.....	27
3.7 Pengujian Hipotesis	31
BAB IV GAMBARAN UMUM PENELITIAN.....	33
4.1 Gambaran Umum Tempat Penelitian	33
4.2 Struktur Organisasi	34
4.3 Karakteristik Responden.....	35
BAB V ANALISIS DAN PEMBAHASAN	37
5.1 Jawaban Data Penelitian.....	37
5.2 Hasil Uji Instrumen Penelitian	40
5.3 Hasil Uji Asumsi Klasik	41
5.4 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	45
5.5 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (R)	46
5.6 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	46
5.7 Hasil Pengujian Hipotesis.....	47
5.8 Pembahasan Hasil Penelitian Dan Hipotesis	49
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	52
6.1 Kesimpulan.....	52
6.2 Saran	52
DAFTAR PUSTAKA	54
L A M P I R A N	56

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Pembagian Jam Kerja.....	2
Tabel 1.2 Predikat Capaian Kerja 2022	3
Tabel 1.3 Sasaran Kinerja Pegawai 2021.....	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	8
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	24
Tabel 3.2 Skala Likert	26
Tabel 3.3 Penilaian Tingkat Reliabilitas	28
Tabel 3.4 Koefisien Korelasi.....	30
Tabel 3.5 Koefisien Determinasi.....	31
Table 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	35
Table 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	35
Table 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	36
Table 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Waktu Kerja	36
Tabel 5.1 Jawaban Responden Beban Kerja	37
Tabel 5.2 Jawaban Responden Lingkungan Kerja.....	38
Tabel 5.3 Jawaban Responden Kinerja Pegawai.....	39
Tabel 5.4 Uji Validitas	40
Tabel 5.5 Uji Reliabilitas	41
Tabel 5.6 Uji Normalitas.....	42
Tabel 5.7 Uji Lineritas	42
Tabel 5.8 Uji Multikolinearitas	43
Tabel 5.9 Uji Heteroskedasitas	44
Tabel 5.10 Uji Regresi Linier Berganda	45
Tabel 5.11 Koefisien Korelasi (R)	46
Tabel 5.12 Koefisien Determinasi (R^2).....	46
Tabel 5.13 Uji Simultan (Uji F)	47
Tabel 5.14 Uji Parsial (Uji T)	48

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Konseptual	21
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	34

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Balasan Izin Penelitian	57
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian.....	58
Lampiran 3 Dokumentasi Dinas Pemadam Kebakaran Dan Keselamatan	62
Lampiran 4 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Beban Kerja (X1)	63
Lampiran 5 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Lingkungan Kerja (X2)	65
Lampiran 6 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Kinerja Pegawai (Y)	68
Lampiran 7 R-Tabel	71
Lampiran 8 F-Tabel.....	71
Lampiran 9 T-Tabel	71
Lampiran 10 Hasil Uji Validitas Dan Realiabitas Beban Kerja (X1)	72
Lampiran 11 Hasil Uji Validitas Dan Realiabitas Lingkungan Kerja (X2)	73
Lampiran 12 Hasil Uji Validitas Dan Realiabitas Kinerja Pegawai (Y).....	74
Lampiran 13 Uji Normalitas	75
Lampiran 14 Uji Linearitas	75
Lampiran 15 Uji Multikineritas	76
Lampiran 16 Uji Heteroskedasitas	76
Lampiran 17 Hasil Uji Regresi Liniear Berganda.....	76
Lampiran 18 Hasil Uji Koefisien Korelasi Dan Determinasi	77
Lampiran 19 Uji F (Simultan).....	77
Lampiran 20 Uji T (Parsial)	77

ABSTRAK

Rizky Dhinata, Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran Dan Keselamatan Di Kota Samarinda. Dosen Pembimbing I Bapak Dr. M. Astri Yulidar, S.E., M.M. Dan Dosen Pembimbing II Bapak M. Zamroji Almursyid, S.Pd., M.E.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan populasi dalam penelitian ini berjumlah 199 orang serta teknik pengambilan sampel ini menggunakan purposive sampling dengan fokus pada pegawai aparatur sipil negara (ASN) berjumlah 98 pegawai yang dianggap telah representatif atau mewakili pada Dinas Pemadam Kebakaran Dan Keselamatan Di Kota Samarinda. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi, dokumentasi dan kuesioner dengan skala likert 1-4. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan program bantuan software SPSS versi 22.

Hasil Penelitian ini menunjukan bahwa variabel Beban Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Beban Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Dan Keselamatan Di Kota Samarinda.

Kata Kunci : beban kerja, lingkungan kerja, kinerja pegawai

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap institusi pemerintah tentu menginginkan hasil kerja yang optimal dengan upaya seminimal mungkin untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, organisasi selalu berusaha mengelola sumber daya manusia secara efisien demi mendukung pencapaian tujuannya.

Pertumbuhan penduduk di Kota Samarinda terus meningkat setiap tahun dan diperkirakan akan terus bertambah secara signifikan. Peningkatan ini diiringi dengan penambahan infrastruktur dan bangunan di berbagai wilayah Kota Samarinda, yang pada akhirnya menyebabkan kepadatan penduduk serta tingginya aktivitas di jalan raya.

Situasi ini dapat menimbulkan ancaman serius, terutama apabila terjadi kebakaran atau bencana tak terduga. Kebakaran dan bencana alam dapat mengakibatkan kerugian jiwa, harta benda, serta kerusakan lingkungan tempat tinggal masyarakat. Oleh sebab itu, peran pemerintah sangat penting dalam mengatasi, menangani, dan mencegah peristiwa semacam ini di Kota Samarinda.

Petugas pemadam kebakaran diharuskan untuk menjalankan tugasnya dengan baik dan berhati-hati. Ketika kebakaran terjadi, petugas diharapkan memiliki kesiapan fisik dan mental yang prima. Jika tidak, mereka sering kali mendapat kritik dari masyarakat, khususnya jika tugas tidak dilakukan secara maksimal atau jika mereka terlambat tiba di lokasi kebakaran. Hal ini sering kali diperparah oleh jarak pos pemadam yang jauh dari lokasi kejadian serta kemacetan lalu lintas yang dapat menghambat kedatangan petugas.

Profesi pemadam kebakaran memiliki tingkat risiko yang tinggi, mulai dari cedera hingga penyakit akibat kerja yang dapat menyebabkan kecacatan bahkan kematian. Dalam situasi darurat dan tak terduga, petugas pemadam kebakaran harus selalu siap menghadapi berbagai kemungkinan. Oleh karena itu, pelatihan, pengalaman, pendidikan, serta fasilitas pendukung sangat penting untuk melindungi mereka dari bahaya pekerjaan.

Beban kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran dan Keselamatan. Pegawai dituntut untuk menyelesaikan tugas tepat waktu dan memenuhi harapan masyarakat yang sangat tinggi. Mereka bekerja selama 24 jam penuh dalam sistem shift. Namun, dalam keadaan darurat, meskipun tidak sedang bertugas, petugas harus tetap bersiaga dan siap membantu jika dibutuhkan, terutama saat terjadi bencana besar.

Petugas pemadam kebakaran juga sadar akan tanggung jawab besar yang mereka emban, termasuk melindungi nyawa orang lain. Namun, beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien menjadi hal yang sangat penting.

Tabel 1.1 Pembagian Jam Kerja

Peleton	Hari 1-3			Jam
A	√			24 jam
B		√		24 jam
C			√	24 jam

Sumber : Dinas Pemadam Kebakaran dan Keselamatan Kota Samarinda 2022

Sistem kerja dengan pola shift 24/48 jam melibatkan 3 tim yang bekerja dalam tiga pergantian shift untuk memastikan cakupan operasional selama 24/7. Pola ini mengikuti siklus tiga hari, di mana setiap tim bertugas selama satu shift selama 24 jam dan kemudian mendapat libur selama dua hari berturut-turut (48 jam). Dalam seminggu, petugas pemadam kebakaran biasanya bekerja antara 48 hingga 56 jam secara rata-rata.

Shift kerja petugas pemadam kebakaran biasanya berlangsung selama 24 jam, dengan rotasi shift dimulai sekitar pukul 07.00 atau 08.00. Pola kerja ini memiliki kelebihan dan kekurangan. Para petugas hanya bekerja tiga hari dalam seminggu dan tidak bekerja sepanjang akhir pekan. Namun, selama bertugas 24 jam, mereka sering kali tidak memiliki waktu istirahat yang memadai.

Lingkungan kerja juga menjadi salah satu aspek yang memengaruhi kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran dan Keselamatan. Faktor ini memainkan

peran penting dalam mendukung keberhasilan pekerjaan, terutama dengan tersedianya fasilitas yang memadai serta hubungan kerja yang baik antar pegawai.

Berdasarkan observasi pada lingkungan kerja Dinas Pemadam Kebakaran Kota Samarinda, meskipun lokasi dinas terletak di wilayah yang padat penduduk dan ramai dengan lalu lintas kendaraan, suasana di dalam ruangan kerja tidak terasa bising.

Fasilitas kerja seperti peralatan dan sarana prasarana juga cukup mendukung keamanan para pegawai. Namun, terdapat beberapa kendaraan operasional yang kurang terawat, sehingga meningkatkan risiko bagi petugas itu sendiri. Dari segi penerangan, ruangan kerja memiliki pencahayaan yang cukup karena banyaknya celah untuk masuknya cahaya matahari. Selain itu, ruangan yang cukup terbuka memungkinkan sirkulasi udara segar yang baik. Beberapa ruangan juga tertutup dan dilengkapi pendingin ruangan untuk kenyamanan kerja.

Capaian indikator kerja utama diperoleh berdasarkan pengukuran atas indikator kerja, sedangkan predikat nilai capaian kinerja dikelompokkan sebagai berikut:

Tabel 1.2 Predikat Capaian Kerja 2022

Nilai	Capaian	Predikat
A	90% - 100%	Sangat Baik
B	80% - 89,99%	Baik
C	60% - 79,99%	Cukup Baik
D	50% - 59,99%	Cukup
E	<50%	Kurang

Sumber : Dinas Pemadam Kebakaran dan Keselamatan Kota Samarinda 2022

Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) merupakan sebuah rencana dengan target kinerja yang harus dicapai oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu. Penyusunan sasaran kinerja pegawai (SKP) memuat beberapa aspek penilaian prilaku pegawai. Berikut aspek-aspek penilaian prilaku pada pegawai Dinas Pemadam Kebakaran

dan Keselamatan Kota Samarinda tahun 2021 yang dibagi menjadi dua periode sebagai berikut:

Tabel 1.3 Sasaran Kinerja Pegawai 2021

Nama Pegawai		Jabatan	
H. MAKMUR SANTOSO, M.SI		Plt Kepala Dinas	
Periode Januari s/d Juni 2021		Periode Juli s/d Desember 2021	
Nilai Prilaku	Nilai	Nilai Prilaku	Nilai
Orientasi Pelayanan	87	Orientasi Pelayanan	109
Intergritas	92	Inisiatif Kerja	109
Komitmen	88	Komitmen	109
Displin	85	Kerja Sama	109
Kerja Sama	87	Kepimpinan (khusus structural)	109
Kepimpinan (Khusus Struktural)	85		
Nilai Rata-Rata	87,33	Nilai Rata-Rata	109,00
Nilai SKP	90,67	Nilai SKP	104,13
Nilai Prestasi Kerja	89,34	Nilai Prestasi Kerja	105,59

Sumber : Dinas Pemadam Kebakaran dan Keselamatan Kota Samarinda 2021

Peraturan Daerah Kota Samarinda Nomor 4 Tahun 2016 menetapkan Pemadam Kebakaran dan Keselamatan sebagai bagian penting dalam mendukung pengelolaan serta pengembangan strategi pemadaman kebakaran yang lebih efektif dan efisien. Dinas ini berlokasi di Jl. Mulawarman No.14, Kelurahan Karang Mumus, Kota Samarinda, Kalimantan Timur 75113. Selain itu, Pemerintah Kota Samarinda juga memberlakukan Peraturan Walikota Samarinda Nomor 27 Tahun 2016 yang mengatur susunan organisasi dan tata kerja Dinas Pemadam Kebakaran dan Keselamatan.

Dinas ini diharuskan untuk memberikan kinerja yang maksimal dalam mencegah kebakaran dan selalu siaga dalam menjalankan operasi penyelamatan di seluruh wilayah Kota Samarinda.

Berdasarkan latar belakang ini, penulis mengidentifikasi adanya hubungan yang signifikan antara beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini mendorong penulis untuk melakukan penelitian skripsi dengan judul

“Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Keselamatan di Kota Samarinda”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang masalah di atas maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Dan Keselamatan Di Kota Samarinda.
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Dan Keselamatan Di Kota Samarinda.
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Dan Keselamatan Di Kota Samarinda.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas dengan mempertimbangkan keterbatasan yang ada guna memperoleh gambaran jelas maka batasan masalah yang di teliti hanya membahas tentang:

1. Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pemadam Kebakaran Dan Keselamatan di Kota Samarinda.
2. Objek yang di teliti dalam penelitian ini adalah para pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Keselamatan di Kota Samarinda tahun 2023.

1.4 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi dampak beban kerja, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Keselamatan di Kota Samarinda. Secara lebih rinci, penelitian ini memiliki beberapa tujuan spesifik, yaitu:

- a. Untuk mengetahui apakah beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Keselamatan di Kota Samarinda.
- b. Untuk mengetahui apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Keselamatan di Kota Samarinda.
- c. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Keselamatan di Kota Samarinda.

1.4.2 Manfaat Penelitian

- a. Untuk perguruan tinggi, khususnya Fakultas Ekonomi dan Bisnis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber kajian dan referensi berharga bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang berfokus pada beban kerja, lingkungan kerja, serta kinerja pegawai.
- b. Bagi penulis, penelitian ini bertujuan untuk memperkaya pengetahuan dan wawasan terkait konsep manajemen sumber daya manusia, terutama dalam konteks beban kerja, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai.

1.5 Sistematika Penulisan

Penulisan ini disusun secara sistematis untuk memudahkan pembahasan dan pemahaman penelitian. Adapun struktur penulisannya meliputi:

BAB I : PENDAHULUAN

Berisi latar belakang, rumusan masalah, batasan penelitian, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN TEORI

Meliputi pembahasan penelitian terdahulu, landasan teori, model konseptual, dan hipotesis.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Menguraikan metode penelitian, definisi operasional variabel, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, metode analisis, dan pengujian hipotesis.

BAB V1 : GAMBARAN OBJEK PENELITIAN

Memberikan gambaran umum tempat penelitian, struktur organisasi, dan karakteristik responden.

BAB V**: ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Membahas jawaban data penelitian, hasil uji instrumen, hasil uji asumsi klasik, hasil analisis regresi berganda, hasil analisis koefisien korelasi (R), hasil analisis koefesien determinasi (R2), hasil pengujian hipotesis, pembahasan hasil penelitian dan hipotesis.

BAB VI**: KESIMPULAN DAN SARAN**

Menampilkan kesimpulan berdasarkan hasil penelitian dan analisis, serta memberikan saran yang relevan untuk pengembangan atau penerapan hasil penelitian.

BAB II

DASAR TEORI

2.1 Penelitian Terdahulu

Berikut merupakan sejumlah referensi jurnal penelitian yang relevan dengan topik yang sedang diteliti oleh peneliti.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Judul Dan Penulis (Tahun)	Variabel		Hasil Penelitian
		Persamaan	Perbedaan	
1	Pengaruh Sarana Prasarana Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi <i>Edward Efendi Silalahi Dan Laila Syahri Nurkharimah (2022)</i>	Beban Kerja, Kinerja Pegawai.	Sarana Prasarana, Lingkungan Kerja.	Berdasarkan Hasil Secara Simultan Dan Parsial Berpengaruh Signifikan Dan Positif Terhadap Kinerja Pegawai.
2	Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara <i>Helvin Ruida Hasi, Sjahril Effendy Dan Muis Fauzi Rambe (2019)</i>	Lingkung Kerja. Kinerja Pegawai	Budaya Kerja, Motivasi Kerja, Beban Kerja.	Hasil Penelitian Secara Simultan & Parsial Terdapat Pengaruh Secara Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai.
3	Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekertariat Daerah Aceh Barat <i>Lasmidar, Rusma Setiyana (2022)</i>	Beban Kerja, Lingkung Kerja. Kinerja Pegawai		Hasil Penelitian Secara Simultan & Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai.

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2022)

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan cabang manajemen yang berfokus pada studi mengenai hubungan antar individu dalam organisasi, khususnya dalam konteks perusahaan. Sulastri (2012:194) menjelaskan bahwa MSDM mencakup berbagai aktivitas yang dilakukan oleh suatu bagian tertentu dalam organisasi. Aktivitas-aktivitas ini bertujuan untuk mendukung manusia sebagai sumber daya utama agar dapat memberikan kontribusi optimal dalam pencapaian tujuan organisasi.

Sementara itu, Mangkunegara (2015:2) mendefinisikan MSDM sebagai serangkaian proses yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan. Proses ini mencakup aspek-aspek seperti pengadaan, pengembangan, penghargaan, integrasi, pemeliharaan, hingga pemisahan tenaga kerja. Keseluruhan rangkaian tersebut dirancang untuk menunjang tercapainya tujuan organisasi secara efektif.

2.2.1.2 Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sulastri (2012:197), fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat dikategorikan menjadi dua, yaitu:

1. Fungsi manajerial dalam Manajemen SDM

Fungsi manajerial dalam praktik MSDM ini mencakup:

- a. Fungsi perencanaan (*planning*)

Proses merancang kebutuhan sumber daya manusia di dalam organisasi, termasuk menentukan jumlah serta kualifikasi tenaga kerja yang diperlukan untuk mendukung visi, misi, dan tujuan organisasi. Tahapan ini mencakup analisis pekerjaan (*job analysis*), deskripsi pekerjaan (*job description*), spesifikasi pekerjaan (*job specification*), dan evaluasi pekerjaan (*job evaluating*).

- b. Fungsi pengorganisasian (*staffing*)

Pengaturan struktur organisasi yang menunjukkan hubungan antara pekerjaan, personel, dan elemen fisik lainnya. Ini menjadi dasar penempatan individu dalam posisi yang sesuai dengan keterampilan mereka, dengan prinsip "*the right person in the right place and at the right time.*"

c. Fungsi pengarahan (*directing*)

Mengarahkan karyawan untuk melaksanakan tugas mereka secara efektif dan efisien, termasuk memotivasi, memimpin, berkomunikasi, serta membagi tugas (*deployment*) yang sejalan dengan tujuan organisasi.

d. Fungsi pembinaan (*supervising*)

Mengembangkan semangat kerja dan komitmen karyawan dengan menggunakan sistem penghargaan dan hukuman (*reward and punishment*) untuk memastikan loyalitas dan dedikasi mereka.

e. Fungsi pengawasan (*controlling*)

Mengukur dan mengevaluasi pelaksanaan rencana kerja serta pencapaian tujuan organisasi.

2. Fungsi operasional dalam Manajemen SDM

Fungsi operasional dalam praktik MSDM mencakup:

a. Pengadaan (*Procurement*)

Proses mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, termasuk perekrutan (*recruitment*), seleksi (*selection*), orientasi (*orientation*), pelatihan awal (*induction*), hingga penempatan kerja (*placement*).

b. Pengembangan (*Development*)

Upaya meningkatkan kemampuan dan produktivitas tenaga kerja melalui program pengembangan karier (*career path development*) serta pelatihan dan pendidikan (*training and educating*).

c. Kompensasi (*Compensation*)

Sistem penghargaan yang adil dan sesuai kontribusi, seperti gaji (*salary*), upah (*wage*), dan manfaat tambahan lainnya (*benefits*).

d. Integrasi (*Integration*)

Meningkatkan kesadaran tenaga kerja sebagai bagian penting dari organisasi, demi menciptakan rasa memiliki (*sense of belongingness*) dan komitmen.

e. Pemeliharaan (Maintenance)

Menjaga loyalitas tenaga kerja yang produktif melalui berbagai kebijakan untuk mempertahankan mereka dalam organisasi.

f. Pemutusan Hubungan Kerja (*Separation*)

Mengatur proses akhir masa kerja karyawan, baik karena pengunduran diri, pensiun dini, meninggal dunia, kondisi kesehatan, pelanggaran, atau keputusan organisasi.

2.2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sulastri (2012:196), terdapat empat tujuan utama dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), yaitu:

1. Masyarakat (*Societal*)

MSDM berperan dalam memenuhi tanggung jawab sosial dengan merespons kebutuhan dan tantangan masyarakat. Organisasi diharapkan memberikan dampak positif, sehingga pengelolaan sumber daya manusia dilakukan untuk mencegah dampak negatif terhadap komunitas sekitar.

2. Organisasi (*Organizational*)

MSDM dirancang untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Fungsi ini bertindak sebagai alat bantu yang melayani kebutuhan berbagai unit dalam organisasi, bukan sebagai tujuan akhir.

3. Fungsi (*Functional*)

Memastikan bahwa setiap bagian organisasi memberikan kontribusi optimal dalam pengelolaan sumber daya manusia, sehingga tugas dapat dilaksanakan dengan efisien.

4. Personel (*Personel*)

Mendukung karyawan dalam mencapai tujuan pribadi yang selaras dengan visi organisasi. Pemenuhan kebutuhan individu ini membantu meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan.

2.2.2 Beban Kerja

2.2.2.1 Pengertian Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017:21), beban kerja adalah kumpulan tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam waktu tertentu.

Munandar (2014:20) mendefinisikan beban kerja sebagai jumlah tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dengan menggunakan keterampilan dan potensi mereka dalam batasan waktu tertentu.

2.2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017:24), terdapat dua faktor utama yang memengaruhi beban kerja:

1. Faktor Internal

Berakar dari dalam diri individu dan merupakan respons terhadap beban kerja dari luar. Contohnya mencakup jenis kelamin, usia, postur tubuh, kondisi kesehatan, motivasi, tingkat kepuasan, serta cara individu memandang pekerjaannya.

2. Faktor Eksternal

Bersumber dari luar diri karyawan dan mencakup beberapa aspek:

a. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kenyamanan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Sebaliknya, pencahayaan yang buruk, suhu ruangan yang panas, adanya debu, asap, atau kebisingan dapat menimbulkan ketidaknyamanan.

b. Tugas-tugas Fisik

Tugas-tugas fisik berkaitan dengan penggunaan alat dan fasilitas kerja yang mendukung penyelesaian tugas, seperti sarana dan prasarana yang memadai.

c. Organisasi Kerja

Pengaturan organisasi kerja yang terstruktur, seperti penjadwalan tugas, sistem shift, waktu istirahat, perencanaan karier, serta sistem penggajian, berperan dalam memengaruhi tingkat beban kerja yang dirasakan oleh karyawan.

2.2.2.3 Indikator Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017:33), indikator beban kerja mencakup beberapa aspek berikut:

1. Kondisi Pekerjaan

Indikator ini mengukur seberapa baik karyawan memahami dan menguasai tugas mereka. Misalnya, karyawan di divisi produksi harus tahu cara mengoperasikan mesin produksi untuk mencapai target. Oleh karena itu, perusahaan harus menyediakan dan menyosialisasikan prosedur operasional standar (SOP) kepada semua karyawan untuk memastikan keselarasan dan efisiensi dalam bekerja:

- a. Karyawan dapat dengan mudah melaksanakan pekerjaan yang telah didelegasikan.
- b. Kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan dapat diminimalkan.
- c. Risiko kecelakaan kerja dapat ditekan.
- d. Beban kerja karyawan berkurang, sambil meningkatkan keandalan, kredibilitas, dan akurasi kerja.
- e. Proses evaluasi pekerjaan menjadi lebih mudah dan sistematis.
- f. Karyawan dapat mengambil keputusan yang tepat jika terjadi perubahan dalam prosedur kerja, sehingga kualitas kerja tetap terjaga.
- g. Komunikasi antara karyawan, atasan, maupun rekan kerja menjadi lebih efektif.

2. Penggunaan Waktu Kerja

Dengan mengatur waktu kerja sesuai dengan prosedur operasional standar (SOP), beban kerja karyawan dapat berkurang. Namun, kurangnya SOP atau pelaksanaan yang tidak konsisten dapat menyebabkan waktu kerja yang tidak seimbang, sehingga menambah stres dan tekanan pada karyawan.

3. Target Yang Harus Dicapai

Penetapan target kerja yang tepat sangat mempengaruhi beban kerja karyawan. Jika waktu yang diberikan terlalu singkat atau tidak sesuai dengan jumlah pekerjaan, maka beban kerja akan meningkat. Oleh karena itu, penting untuk menetapkan waktu standar yang wajar dan proporsional untuk menyelesaikan

pekerjaan, dengan mempertimbangkan kebutuhan dan karakteristik unik masing-masing organisasi.

Sedangkan menurut Munandar (2014:23), indikator-indikator beban kerja meliputi:

1. Beban Fisik

Merupakan beban kerja yang dapat memengaruhi kesehatan fisik karyawan, seperti fungsi organ tubuh, sistem pernapasan, jantung, dan alat indera. Indikatornya meliputi beban fisik fisiologis dan beban fisik biomekanika.

2. Beban Mental

Beban kerja ini muncul ketika karyawan terlibat dalam aktivitas yang memerlukan usaha mental atau psikis selama pelaksanaan tugas. Indikator beban mental meliputi tingkat konsentrasi, potensi kebingungan, tingkat kewaspadaan, serta akurasi dalam memberikan pelayanan.

3. Beban Waktu

Beban waktu terjadi ketika karyawan harus menyelesaikan pekerjaan dalam waktu tertentu. Indikator beban waktu ini termasuk kemampuan menyelesaikan tugas dengan cepat dan keterampilan mengelola beberapa tugas secara bersamaan dalam waktu yang sama.

2.2.3 Lingkungan Kerja

2.2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011:2), lingkungan kerja mencakup berbagai alat, bahan, dan kondisi di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi individu saat melaksanakan tugas. Lingkungan ini juga mencakup cara kerja dan pengaturan tugas, baik untuk individu maupun kelompok.

Sementara itu, Siagian (2014:56) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai tempat di mana karyawan melaksanakan tugas sehari-hari. Lingkungan ini terdiri dari sarana, prasarana, fasilitas kerja, alat bantu, kebersihan, pencahayaan, suasana yang kondusif, serta hubungan antarindividu di tempat kerja, yang semuanya berdampak pada pelaksanaan pekerjaan dan kinerja karyawan.

2.2.3.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011:26), lingkungan kerja secara garis besar dapat dikelompokkan menjadi dua jenis:

1. Lingkungan kerja fisik

Merujuk pada segala kondisi fisik di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung.

2. Lingkungan kerja non-fisik

Melibatkan aspek-aspek yang berkaitan dengan hubungan kerja, termasuk interaksi dengan atasan, rekan kerja, atau bawahan.

Sementara itu, menurut Siagian (2014:59), jenis lingkungan kerja juga dibagi menjadi dua:

1. Lingkungan kerja fisik

Mengacu pada seluruh kondisi fisik yang ada di tempat kerja dan dapat memberikan pengaruh pada karyawan.

2. Lingkungan kerja non fisik

Berfokus pada terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan.

2.2.3.3 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011:26), indikator-indikator lingkungan kerja, baik fisik maupun non-fisik, meliputi:

1. Kebisingan

Kebisingan dapat berasal dari suara mesin atau alat kerja, serta suara gaduh manusia. Konsentrasi kerja sangat diperlukan, sehingga kebisingan sebaiknya dihindari agar pekerjaan dapat dilakukan secara efisien dan meningkatkan kinerja karyawan.

2. Keamanan

Keamanan mencakup perlindungan fisik, informasi, finansial, dan perangkat komputer. Faktor ini sangat penting untuk mendukung kenyamanan dan kelancaran kerja.

3. Penerangan

Pencahayaan yang memadai membantu meningkatkan keselamatan dan kelancaran kerja. Cahaya yang cukup namun tidak menyilaukan sangat diperlukan di lingkungan kerja.

4. Suhu udara di ruangan

Ruangan Udara di sekitar tempat kerja harus bebas dari bau-bauan yang dapat mengganggu konsentrasi kerja, yang dianggap sebagai bentuk pencemaran lingkungan.

5. Hubungan Rekan Kerja

Hubungan yang harmonis dan penuh kekeluargaan antara karyawan, baik atasan maupun bawahan, menjadi faktor penting yang mendukung karyawan untuk tetap bertahan di organisasi.

6. Iklim Kerja Yang Dinamis

Iklim kerja yang fleksibel dan dinamis mendorong karyawan untuk menerima perubahan, sehingga perusahaan dapat terus maju dan berkembang.

Sementara itu, menurut Siagian (2014:61), indikator lingkungan kerja mencakup:

1. Bangunan Tempat Kerja

Bangunan tidak hanya perlu memiliki desain yang estetis, tetapi juga harus dirancang dengan mempertimbangkan aspek keselamatan kerja untuk menciptakan rasa aman dan nyaman bagi para karyawan.

2. Peralatan Kerja Yang Memadai

Alat kerja yang mendukung sangat penting untuk membantu karyawan menyelesaikan tugas yang diberikan.

3. Fasilitas

Fasilitas perusahaan berperan sebagai pendukung pekerjaan, seperti ruang istirahat dan tempat ibadah, yang menunjukkan kepedulian perusahaan terhadap kesejahteraan karyawannya.

4. Sarana Angkut

Sarana transportasi yang nyaman, terjangkau, dan mudah diakses memudahkan karyawan untuk tiba di tempat kerja tepat waktu.

5. Hubungan Rekan Kerja Setingkat

Hubungan yang harmonis dan tanpa konflik antara rekan kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bekerja di sebuah organisasi.

6. Hubungan Atasan Dengan Karyawan

Interaksi antara atasan dan bawahan harus didasarkan pada prinsip saling menghormati, guna menciptakan hubungan yang penuh rasa hormat antarindividu di lingkungan kerja.

7. Kerjasama Antar Karyawan

Kerja sama yang solid di antara karyawan berkontribusi pada peningkatan efektivitas dan efisiensi dalam menyelesaikan tugas, sehingga dapat menghasilkan output kerja yang lebih optimal.

2.2.4 Kinerja Pegawai

2.2.4.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Sopiah (2018), kinerja adalah catatan hasil pencapaian suatu pekerjaan dalam waktu tertentu. Sedangkan menurut Wirawan (2012) mendefinisikan kinerja sebagai hasil keluaran berdasarkan fungsi atau indikator tertentu dalam periode waktu tertentu. Kemudian menurut Mangkunegara (2009) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja pegawai yang mencakup kualitas dan kuantitas dalam menjalankan tugasnya.

2.2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Sopiah (2018:352), kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor berikut:

1. Faktor Individu (*Personal Factors*)

Meliputi aspek dalam diri karyawan, seperti keahlian, motivasi, komitmen, dan lain-lain.

2. Faktor Kepemimpinan (*Leadership Factors*)

Berhubungan dengan kualitas dukungan serta arahan yang diberikan oleh pemimpin atau manajer dalam tim kerja.

3. Faktor Kelompok (*Team Factors*)

Berkaitan dengan tingkat dukungan yang diterima dari rekan kerja.

4. Faktor Sistem (*System Factors*)

Menyangkut metode kerja dan sarana yang disediakan oleh organisasi.

5. Faktor Situasional (*Contextual/Situational Factors*)

Melibatkan tekanan serta perubahan dari lingkungan kerja, baik internal maupun eksternal.

Sementara itu, menurut Wirawan (2015:272), faktor-faktor yang memengaruhi kinerja meliputi:

1. Faktor Lingkungan Internal Organisasi

Terkait dengan strategi organisasi, dukungan sumber daya untuk menyelesaikan pekerjaan, dan sistem manajemen serta kompensasi.

2. Faktor Lingkungan Eksternal Organisasi

Melibatkan situasi atau kondisi eksternal yang memengaruhi kinerja karyawan, seperti aspek ekonomi, politik, sosial, budaya, agama, atau persaingan dengan kompetitor.

3. Faktor Internal Pegawai

Meliputi faktor bawaan, seperti bakat, karakter pribadi, kondisi fisik, dan mental, serta faktor yang diperoleh, seperti pengetahuan, keterampilan, etos kerja, kepuasan kerja, pengalaman, dan motivasi kerja.

2.2.4.3 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Sopiah (2018:351), terdapat lima aspek yang menjadi indikator kinerja pegawai:

1. Kualitas

Mengukur hasil kerja berdasarkan penilaian pimpinan mengenai kualitas pencapaian, serta penyelesaian tugas sesuai keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Berhubungan dengan jumlah pekerjaan yang selesai, biasanya dihitung dalam unit tertentu atau siklus aktivitas.

3. Ketepatan waktu

Menilai sejauh mana tugas diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dan standar yang berlaku.

4. Efektivitas

Mengacu pada penggunaan sumber daya organisasi secara optimal, seperti tenaga kerja, dana, teknologi, dan bahan baku, untuk mencapai hasil maksimal.

5. Kemandirian

Menggambarkan kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugas secara mandiri, dengan komitmen tinggi terhadap pekerjaannya.

Sementara itu, menurut Mangunegara (2009:67), indikator kinerja karyawan meliputi:

1. Kualitas Kerja

a. Kualitas Bekerja

Tingkat kualitas hasil kerja yang memenuhi standar perusahaan, termasuk kerapihan dan ketelitian.

b. Hasil Kerja yang Memenuhi Standar

Menghasilkan pekerjaan dengan mutu tinggi tanpa mengabaikan volume tugas.

2. Kuantitas Kerja

a. Hasil Kerja Sesuai Target

Karyawan mampu memenuhi target yang ditetapkan perusahaan.

b. Tidak Menunda Pekerjaan

Menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal yang ditentukan.

3. Tanggung Jawab

a. Kemampuan Melaksanakan Tugas Sesuai Prosedur

Tugas diselesaikan dengan cepat dan tepat sesuai aturan perusahaan.

b. Kemampuan Menanggung Risiko

Karyawan mengambil keputusan berdasarkan perhitungan matang dan pengetahuan yang dimiliki.

4. Kerja Sama

a. Kemampuan Kerja Sama Antar Karyawan

Karyawan dapat berkoordinasi dengan baik dalam menyelesaikan tugas

b. Komunikasi yang Baik Antar Karyawan

Membangun komunikasi efektif untuk mendukung pelaksanaan tugas.

5. Inisiatif

a. Kemampuan Memberikan Ide atau Gagasan Baru

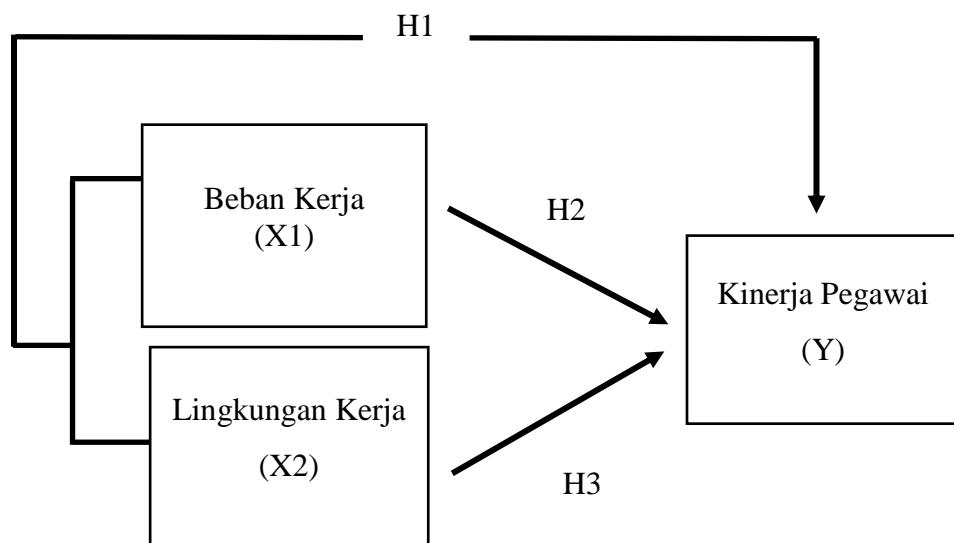
Karyawan berkontribusi dengan ide-ide kreatif yang mencerminkan pengembangan potensi diri.

b. Kemampuan Memanfaatkan Sumber Daya Organisasi

Karyawan menggunakan sumber daya perusahaan dengan optimal untuk mendorong kemajuan organisasi.

2.3 Model Konseptual

Berdasarkan teori yang telah dijelaskan, model konseptual dalam penelitian ini dirancang untuk mempresentasikan keterkaitan antara variabel-variabel yang diteliti. Model tersebut bertujuan memberikan gambaran yang lebih terperinci mengenai hubungan antara beban kerja, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai.



Gambar 2.1 Model Konseptual

2.4 Hipotesis

Berdasarkan rumusan dan batasan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah:

- H₀₁ : Beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Keselamatan Di Kota Samarinda.
- H_{a1} : Beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Keselamatan Di Kota Samarinda.
- H₀₂ : Beban kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Keselamatan Di Kota Samarinda.
- H_{a2} : Beban kerja secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Keselamatan Di Kota Samarinda.
- H₀₃ : Lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Keselamatan Di Kota Samarinda.
- H_{a3} : Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Keselamatan Di Kota Samarinda.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:35), metode kuantitatif merupakan pendekatan penelitian yang didasarkan pada filsafat positivisme dan bertujuan untuk mempelajari populasi serta sampel tertentu. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif sebagai dasar pelaksanaannya.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran dan Keselamatan Kota Samarinda, yang berlokasi di Jalan Mulawarman No.14, Kelurahan Karang Mumus, Kota Samarinda, Kalimantan Timur.

Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *purposive sampling*, yang merupakan salah satu metode dalam *non-probability sampling*. Data yang dikumpulkan kemudian diolah dan dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) versi 22.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2018:96), variabel independen, atau variabel bebas, adalah variabel yang memengaruhi atau menyebabkan perubahan pada variabel lain, yang disebut sebagai variabel dependen. Sebaliknya, variabel dependen, atau variabel terikat, merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi hasil dari variabel independen.

Dalam penelitian ini, terdapat dua variabel independen, yaitu beban kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2). Sementara itu, variabel dependen yang diteliti adalah kinerja pegawai (Y). Definisi operasional variabel mengacu pada penguraian setiap variabel menjadi indikator-indikator spesifik yang digunakan sebagai acuan dalam analisis. Indikator-indikator ini akan dijabarkan sesuai kebutuhan penelitian.

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator
<p style="text-align: center;">Beban Kerja (X1)</p> <p>Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja.</p> <p style="text-align: center;">(Munandar 2014:20)</p>	Beban fisik
	Beban mental
	Beban waktu
<p style="text-align: center;">Lingkungan Kerja (X2)</p> <p>Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang berkerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.</p> <p style="text-align: center;">(Sedarmayanti, 2011:2)</p>	Kebisingan
	Keamanan
	Penerangan
	Suhu udara diruangan
	Hubungan rekan kerja
	Iklim yang dinamis
<p style="text-align: center;">Kinerja Pegawai (Y)</p> <p>Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.</p> <p style="text-align: center;">(Mangkunegara, 2009:9)</p>	Kualitas kerja
	Kuantitas kerja
	Tanggung jawab
	Kerja sama
	Inisiatif

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2022)

3.4 Populasi Dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2018:148), populasi didefinisikan sebagai wilayah generalisasi yang mencakup objek atau subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan diambil kesimpulannya.

Jumlah populasi dari keseluruhan pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Keselamatan Kota Samarinda, yang berjumlah 199 orang. Jumlah tersebut terdiri atas 98 pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara) dan 101 pegawai non-ASN, berdasarkan data tahun 2021 dari Dinas Pemadam Kebakaran dan Keselamatan Kota Samarinda.

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2018:149), sampel adalah bagian dari populasi yang memiliki karakteristik tertentu. Untuk memastikan representasi sampel yang tepat terhadap populasi, diperlukan penerapan teknik sampling yang akurat dan sesuai.

Penelitian ini menggunakan metode *Nonprobability Sampling*, yang didefinisikan oleh Sugiyono (2018:154) sebagai teknik pengambilan sampel di mana tidak semua anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih.

Salah satu pendekatan yang digunakan adalah *Purposive Sampling*. Sugiyono (2018:156) mendeskripsikan metode ini sebagai teknik pemilihan sampel berdasarkan kriteria tertentu. Sebagai contoh, dalam penelitian mengenai kondisi politik, data dapat diperoleh dari individu yang memiliki keahlian dalam bidang tersebut.

Dalam penelitian ini, kriteria sampel yang ditetapkan adalah:

1. Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Keselamatan Kota Samarinda.
2. Pegawai dengan status ASN (Aparatur Sipil Negara) mencakup PNS dan P3K.

Berdasarkan kriteria tersebut, jumlah sampel yang ditetapkan untuk penelitian ini adalah 98 pegawai dari Dinas Pemadam Kebakaran dan Keselamatan Kota Samarinda.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, yaitu wawancara, observasi, dokumentasi, dan kuesioner.

1. Wawancara

Pada penelitian ini, wawancara yang digunakan mencakup wawancara terbuka dan terstruktur. Wawancara terbuka merupakan wawancara yang bersifat fleksibel atau tidak terikat, sedangkan wawancara terstruktur dilakukan secara sistematis dengan mengacu pada daftar pertanyaan yang telah disiapkan sebelumnya.

2. Observasi

Peneliti melakukan observasi langsung untuk mengamati kondisi lingkungan kerja di Dinas Pemadam Kebakaran dan Keselamatan Kota Samarinda.

3. Dokumentasi

Teknik dokumentasi melibatkan pencatatan peristiwa yang telah terjadi. Dokumen dapat berupa bahan pustaka seperti jurnal, buku, atau artikel dari internet, yang digunakan untuk melengkapi penelitian ini.

4. Kuesioner

Berdasarkan Sugiyono (2013:142), kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dalam penelitian ini, data diukur menggunakan skala Likert dengan rentang 1 hingga 4, dan kuesioner disebarluaskan secara online melalui Google Form.

Tabel 3.2 Skala Likert

Sangat Setuju	(SS)	4
Setuju	(S)	3
Tidak Setuju	(TS)	2
Sangat Tidak Setuju	(STS)	1

Sumber : Sugiyono (2013)

3.6 Metode Analisis

3.6.1 Uji Validitas Dan Reliabilitas

1) Uji Validitas

Menurut Purnomo (2016:65), uji validitas adalah proses untuk mengevaluasi alat pengumpulan data dengan tujuan menentukan sejauh mana suatu item dapat secara akurat mengukur apa yang dimaksud. Sebuah item dinyatakan valid jika terdapat hubungan yang signifikan antara skor item dengan skor total, yang menunjukkan bahwa item tersebut mendukung tujuan pengukuran. Biasanya, item ini berupa pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner yang diberikan kepada responden.

Dalam analisis menggunakan SPSS, uji validitas dilakukan dengan metode Korelasi Pearson. Metode ini menghitung korelasi antara skor setiap item dengan skor total, yaitu jumlah keseluruhan skor dari suatu variabel. Pengujian signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} pada tingkat signifikansi 0,05 untuk uji dua sisi.

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item dinyatakan valid. Kemudian jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka item dianggap tidak valid.

2) Uji Reliabilitas

Menurut Purnomo (2016:65) uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui keajegan atau konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuesioner, maksudnya apakah alat ukur tersebut akan mendapatkan pengukuran yang tetap konsisten jika pengukuran diulang kembali. Metode yang sering digunakan dalam penelitian untuk mengukur skala rentangan (seperti skala Likert 1-4) adalah *Cronbach Alpha*.

Uji reliabilitas merupakan kelanjutan dari uji validitas, dimana item yang masuk pengujian adalah item yang valid saja. Untuk menentukan apakah instrument reliabel atau tidak menggunakan batasan 0,6

Jika nilai *cronbach's alpha* $> 0,6$ maka instrumen penelitian reliabel, Kemudian jika nilai *cronbach's alpha* $< 0,6$ maka instrumen penelitian tidak reliabel.

Sementara menurut arikunto (2018:224), mengemukakan kriteria penilaian reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3 Penilaian Tingkat Reliabilitas

Interval	Tingkat Reliabilitas
8,80 – 1,00	Sangat Reliabel
0,60 – 0,80	Reliabel
0,40 – 0,60	Cukup Reliabel
0,20 – 0,40	Tidak Reliabel
0,00 – 0,20	Sangat Tidak Reliabel

Sumber : Arikunto (2018)

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Berdasarkan Purnomo (2016:83), tujuan uji normalitas adalah untuk mengevaluasi apakah data dalam suatu penelitian terdistribusi secara normal. Data yang terdistribusi normal dianggap lebih representatif dalam mencerminkan populasi secara keseluruhan.

Dalam penelitian ini, metode Kolmogorov-Smirnov digunakan untuk menguji normalitas, dengan mengkorelasikan nilai residual yang tidak terstandarisasi dari masing-masing variabel. Proses pengujian dilakukan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05 untuk menentukan apakah data memenuhi distribusi normal.

Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka data dianggap berdistribusi normal.

Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka data dianggap tidak berdistribusi normal.

2) Uji Linieritas

Berdasarkan Purnomo (2016:94), tujuan uji linieritas adalah untuk mengevaluasi apakah terdapat hubungan linear antara dua variabel. Uji ini menjadi syarat utama dalam analisis seperti korelasi pearson atau regresi linear.

Pengujian linieritas dilakukan dengan menggunakan SPSS melalui metode *test for linearity*, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Hubungan linear antara dua variabel dapat dinyatakan ada apabila nilai signifikansi (*linearity*) kurang dari 0,05.

3) Uji Multikolinearitas

Berdasarkan Purnomo (2016:175), tujuan uji multikolinearitas adalah untuk mendeteksi apakah terdapat hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna (koefisien korelasi tinggi, hingga mencapai 1) di antara variabel independen dalam sebuah model regresi. Model regresi yang baik idealnya tidak menunjukkan korelasi sempurna atau hampir sempurna antar variabel bebas.

Salah satu metode untuk mendeteksi gejala multikolinearitas adalah dengan menganalisis nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance. Adapun kriteria evaluasinya adalah sebagai berikut:

Jika nilai $VIF < 10$ dan $Tolerance > 0,1$, maka dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

4) Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan Purnomo (2016:176), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menentukan apakah varian residual tidak seragam di seluruh pengamatan dalam model regresi. Model regresi yang ideal bebas dari masalah heteroskedastisitas.

Dalam penelitian ini, metode uji koefisien korelasi spearman's rho digunakan untuk menguji heteroskedastisitas, dengan cara mengorelasikan variabel independen terhadap residualnya. Pengujian dilakukan pada tingkat signifikansi sebesar 0,05 menggunakan uji dua sisi.

Apabila nilai signifikansi $> 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka hal tersebut menunjukkan adanya heteroskedastisitas..

3.6.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan Purnomo (2016:61-72), analisis regresi linier berganda bertujuan untuk menilai pengaruh atau hubungan linear antara dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Pendekatan ini berbeda dari regresi linier sederhana, yang hanya melibatkan satu variabel independen. Dalam regresi linier berganda, terdapat lebih dari satu variabel independen yang dimasukkan ke dalam satu model regresi.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja Pegawai

α = Konstanta

β_1 = Koefisiensi Beban Kerja

β_2 = Koefisiensi Lingkungan Kerja

X_1 = Beban Kerja

X_2 = Lingkungan Kerja

e = error (tingkat kesalahan) yaitu 0,05 (5%)

3.6.4 Analisis Koefisien Korelasi

Berdasarkan Sugiyono (2018:286), Koefisien korelasi digunakan untuk mengukur tingkat atau intensitas hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Hubungan ini dapat bersifat positif ataupun negatif, dengan kekuatan hubungan yang direpresentasikan oleh nilai koefisien korelasi.

Dalam penelitian ini, analisis koefisien korelasi diterapkan untuk mengukur sejauh mana variabel independen, seperti beban kerja dan lingkungan kerja, memengaruhi variabel dependen, yaitu kinerja pegawai. Pengujian dilakukan baik secara parsial maupun secara simultan.

Tabel 3.4 Koefisien Korelasi

Interval Koefesien	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,00	Sangat Kuat
0,60 – 0,79	Kuat
0,40 – 0,59	Sedang
0,20 - 0,39	Rendah
0,00 - 0,19	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2018)

3.6.5 Koefisien Determinasi

Berdasarkan Ghozali (2018:97), koefisien determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel independen secara simultan memengaruhi variabel dependen. Pengukurannya dilakukan dengan melihat nilai R-Square (R^2).

Nilai R^2 yang mendekati 1 menunjukkan bahwa variabel independen memiliki kemampuan yang tinggi dalam menjelaskan atau memprediksi variabel dependen. Sebaliknya, nilai R^2 yang mendekati 0 menandakan bahwa variabel independen memiliki kemampuan yang terbatas dalam menjelaskan variabel dependen.

Sementara menurut Sugiyono (2012) uji koefisien determinasi untuk mengetahui besarnya persentase kontribusi variabel X terhadap variabel Y.

Tabel 3.5 Koefisien Determinasi

Interval	Tingkat Pengaruh
80% - 100%	Sangat Kuat
60% - 79,99%	Kuat
40% - 59,99%	Sedang
20% - 39,99%	Lemah
0% - 19,99%	Sangat Lemah

Sugiyono (2012)

3.7 Pengujian Hipotesis

3.7.1 Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini bertujuan untuk menilai pengaruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen, baik pengaruh positif maupun negatif, serta untuk menentukan tingkat signifikansinya.

Proses pengujian dilakukan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05, menggunakan kriteria berikut:

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan secara simultan.

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan nilai signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan secara simultan.

3.7.2 Uji Parsial (Uji T)

Uji Parsial (Uji T) bertujuan untuk menguji apakah setiap variabel independen memiliki pengaruh, baik positif maupun negatif, terhadap variabel dependen, serta untuk menentukan tingkat signifikansi pengaruh tersebut.

Pengujian dilakukan pada tingkat signifikansi sebesar 0,05, dengan kriteria evaluasi sebagai berikut:

Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan secara parsial.

Jika $T_{hitung} < T_{tabel}$ dan nilai signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Tempat Penelitian

Dinas Pemadam Kebakaran dan Keselamatan Kota Samarinda resmi berdiri pada tahun 2017, setelah memisahkan diri dari Badan Penanggulangan Bencana Daerah. Pembentukannya didasarkan pada Peraturan Daerah Nomor 04 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Samarinda, serta Peraturan Walikota Samarinda Nomor 27 Tahun 2016, yang mengatur Susunan Organisasi, Tata Kerja, Tugas, Fungsi, dan Rincian Tugas Dinas Pemadam Kebakaran dan Keselamatan.

Kantor dinas ini berlokasi di Jalan Mulawarman Nomor 14, Kelurahan Karang Mumus, Kota Samarinda, Kalimantan Timur, dengan kode pos 75113.

4.1.1 Visi dan Misi

4.1.1.1 Visi

“Terwujudnya Lembaga Yang Tangguh dan Memberikan Rasa Aman Dalam Penanggulangan Kebakaran”.

4.1.1.2 Misi

Untuk mewujudkan Visi tersebut Dinas Pemadam Kebakaran dan Keselamatan Kota Samarinda merumuskan Misi yang harus dilaksanakan sebagai berikut :

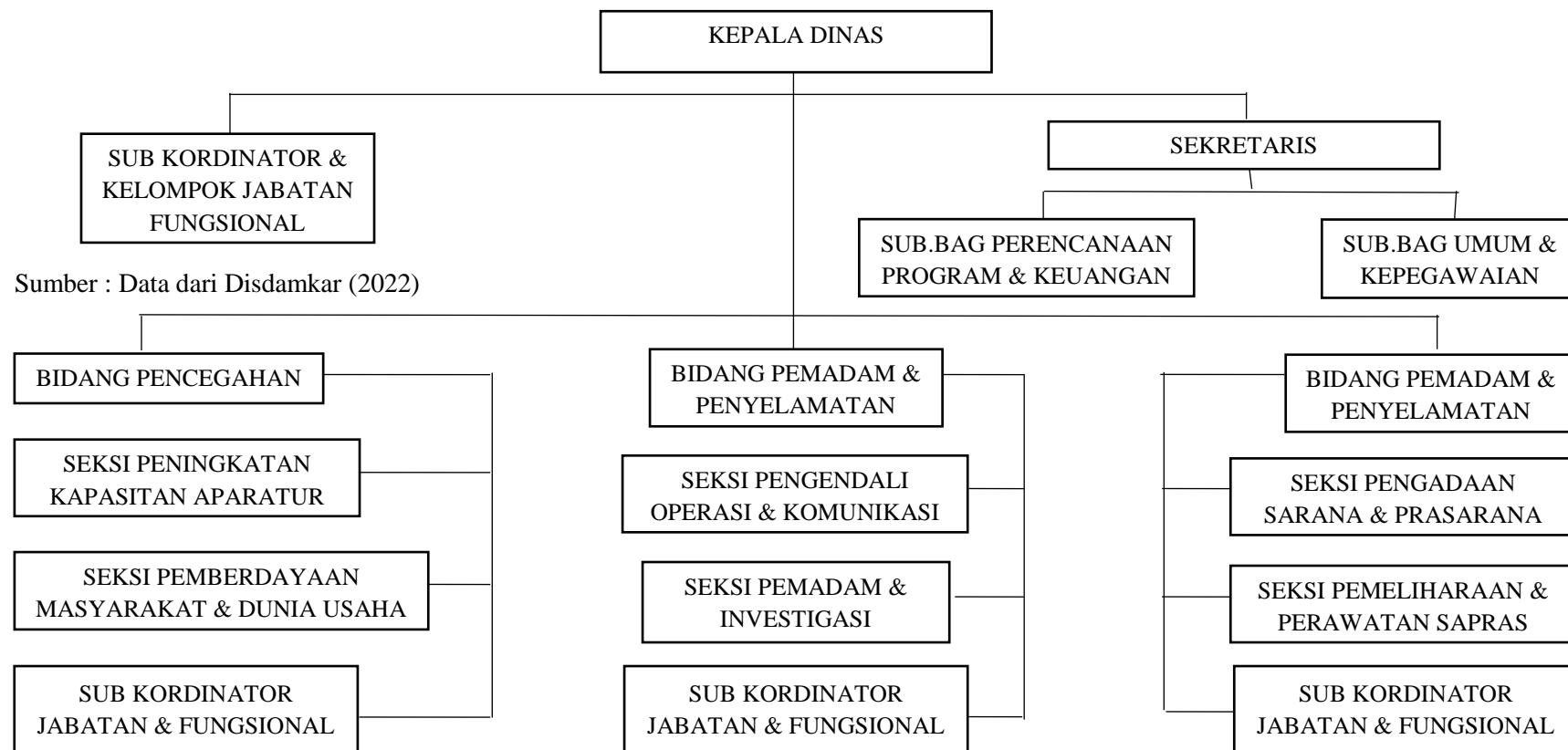
- a) Meningkatkan efektivitas penanggulangan kebakaran dan penyelamatan
- b) Meningkatkan kualitas dan kuantitas sarana dan prasarana dalam penanggulangan kebakaran
- c) Mengurangi kerentanan, memperkuat ketangguhan masyarakat dalam menghadapi kebakaran
- d) Menetapkan regulasi yang mendukung upaya-upaya pencegahan kebakaran

4.2 Struktur Organisasi

Gambar 4.1 Struktur Organisasi

STRUKTUR ORGANISASI

DINAS PEMADAM KEBAKARAN DAN KESELAMATAN



4.3 Karakteristik Responden

Jumlah responden atau sampel pada penelitian ini yang ditetapkan dari penelitian ini ialah 98 pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Keselamatan Kota Samarinda.

Table 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Percentase
Pria	91	93%
Wanita	7	7%
Total	98	100%

Sumber : Data diolah peneliti (2024)

Tabel 4.1 di atas menunjukkan bahwa wanita sebanyak 7 sedangkan pria sebanyak 91 responden yang mana total keseluruhan responden pada penelitian ini ialah 98 responden yang sudah mencakup pria dan wanita.

Table 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Percentase
18-25	12	12%
26-30	46	47%
31-40	27	28%
40-50	13	13%
Total	98	100%

Sumber : Data diolah peneliti (2024)

Tabel 4.2 Jumlah responden berdasarkan usia yang bekerja di Dinas Pemadam Kebakaran dan Keselamatan Kota Samarinda terbagi menjadi 12 orang berada dalam kelompok usia 18-25 tahun, 46 orang pada usia 26-30 tahun, 27 orang dalam rentang usia 31-40 tahun, dan 13 orang termasuk dalam kelompok usia 40-50 tahun. Data ini memberikan gambaran tentang distribusi usia responden di instansi tersebut.

Table 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
SMA / SMK	73	74%
Diploma / (D3/D4)	1	1%
Sarjana / S1	18	18%
Magister / S2	6	6%
Total	98	100%

Sumber : Data diolah peneliti (2024)

Tabel 4.3 menunjukan bahwa lulusan SMA / SMK sebanyak 73 responden, Diploma / (D3/D4) hanya berjumlah 1 responden, Sarjana / S1 berjumlah 18 responden, dan Magister / S2 sebanyak 6 responden.

Table 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Waktu Kerja

Waktu Kerja	Jumlah	Persentase
8 Jam	33	34%
24 Jam	65	66%
Total	98	100%

Sumber : Data diolah peneliti (2024)

Tabel 4.4 di atas menunjukan bahwa sebanyak 33 responden berkerja selama 8 jam dan sebanyak 65 responden berkerja selama 24 jam pada Dinas Pemadam Kebakaran Dan Keselamatan Kota Samarinda.

BAB V

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

5.1 Jawaban Data Penelitian

Penelitian di Dinas Pemadam Kebakaran dan Keselamatan Kota Samarinda telah selesai dilaksanakan dan berhasil mengumpulkan jawaban untuk setiap variabel dependen serta independen melalui kuesioner yang diisi oleh 98 responden. Penjelasan mengenai masing-masing variabel tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 5.1 Jawaban Responden Beban Kerja

No	Pertanyaan	Skor				Jumlah
		STS	TS	S	SS	
1	X _{1.1}	1	5	39	53	98
2	X _{1.2}	0	4	35	59	98
3	X _{1.3}	1	0	46	51	98
4	X _{1.4}	0	2	43	53	98
5	X _{1.5}	3	6	42	47	98
6	X _{1.6}	3	8	42	45	98

Sumber : Data diolah peneliti (2024)

Beban kerja diukur menggunakan enam indikator yang dirumuskan dalam bentuk pertanyaan dalam kuesioner kepada 98 responden. Hasil analisis menunjukkan bahwa pada indikator X1.1, yang membahas kelelahan mata akibat bekerja berlebihan, sebanyak 1 responden sangat tidak setuju, 5 responden tidak setuju, 39 responden setuju, dan 53 responden sangat setuju. Untuk indikator X1.2, mengenai cedera otot dan persendian karena pekerjaan berlebihan, terdapat 4 responden tidak setuju, 35 responden setuju, dan 59 responden sangat setuju.

Pada indikator X1.3, yang menilai kemampuan berkonsentrasi baik di lapangan maupun di kantor, ditemukan 1 responden sangat tidak setuju, 46 responden setuju, dan 51 responden sangat setuju. Indikator X1.4, terkait pemahaman atas tugas dan pekerjaan, menunjukkan bahwa 2 responden tidak setuju, 43 responden setuju, dan 53 responden sangat setuju.

Selanjutnya, indikator X1.5, yang mengevaluasi kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, mencatat 3 responden sangat tidak setuju, 6

responden tidak setuju, 42 responden setuju, dan 47 responden sangat setuju. Terakhir, pada indikator X1.6, yang mengukur kemampuan menangani lebih dari satu pekerjaan sekaligus, terdapat 3 responden sangat tidak setuju, 8 responden tidak setuju, 42 responden setuju, dan 45 responden sangat setuju.

Data ini memberikan gambaran tentang persepsi responden terhadap beban kerja berdasarkan indikator-indikator yang telah ditentukan.

Tabel 5.2 Jawaban Responden Lingkungan Kerja

No	Pertanyaan	Skor				Jumlah
		STS	TS	S	SS	
1	X _{2.1}	0	1	51	46	98
2	X _{2.2}	0	0	43	55	98
3	X _{2.3}	0	0	41	57	98
4	X _{2.4}	0	0	48	50	98
5	X _{2.5}	2	4	43	49	98
6	X _{2.6}	0	3	47	48	98

Sumber : Data diolah peneliti (2024)

Lingkungan kerja dievaluasi melalui enam indikator yang dirumuskan dalam bentuk pertanyaan dan diberikan kepada 98 responden. Hasilnya menunjukkan bahwa pada indikator X2.1, yang menilai kemampuan untuk tetap fokus meskipun ada gangguan suara bising, terdapat 1 responden yang tidak setuju, 51 responden yang setuju, dan 46 responden yang sangat setuju. Untuk indikator X2.2, yang mengevaluasi rasa aman saat bekerja, terdapat 43 responden yang setuju dan 55 responden yang sangat setuju.

Indikator X2.3, yang terkait dengan pencahayaan yang memadai di tempat kerja, memperlihatkan bahwa 41 responden setuju dan 57 responden sangat setuju. Selanjutnya, pada indikator X2.4, yang mengukur kenyamanan sirkulasi udara di tempat kerja, ditemukan bahwa 48 responden setuju dan 50 responden sangat setuju.

Pada indikator X2.5, yang menilai hubungan baik dengan rekan kerja, atasan, dan bawahan, terdapat 2 responden yang sangat tidak setuju, 4 responden yang tidak setuju, 43 responden yang setuju, dan 49 responden yang sangat setuju.

Terakhir, indikator X2.6, yang mengevaluasi iklim kerja yang dinamis, menunjukkan bahwa 3 responden tidak setuju, 47 responden setuju, dan 48 responden sangat setuju.

Hasil ini mencerminkan pandangan responden terhadap berbagai aspek lingkungan kerja berdasarkan keenam indikator yang telah ditentukan.

Tabel 5.3 Jawaban Responden Kinerja Pegawai

No	Pertanyaan	Skor				Jumlah
		STS	TS	S	SS	
1	Y.1	0	3	35	60	98
2	Y.2	0	3	32	63	98
3	Y.3	0	2	28	68	98
4	Y.4	1	3	32	62	98
5	Y.5	1	1	24	72	98
6	Y.6	0	2	19	77	98

Sumber : Data diolah peneliti (2024)

Kinerja pegawai dievaluasi melalui enam indikator yang disusun dalam bentuk pertanyaan dan disampaikan kepada 98 responden melalui kuesioner. Hasil evaluasi menunjukkan bahwa pada indikator Y.1, yang menilai kesesuaian hasil kerja dengan standar, sebanyak 3 responden tidak setuju, 35 responden setuju, dan 60 responden sangat setuju. Indikator Y.2, yang mengukur ketepatan penyelesaian pekerjaan tanpa penundaan, mencatat 3 responden tidak setuju, 32 responden setuju, dan 63 responden sangat setuju.

Pada indikator Y.3, yang menilai pelaksanaan tugas sesuai prosedur, ditemukan bahwa 2 responden tidak setuju, 28 responden setuju, dan 68 responden sangat setuju. Sementara itu, indikator Y.4, yang mengukur kesediaan pegawai dalam menanggung risiko dan konsekuensi pekerjaan, mencatat 1 responden sangat tidak setuju, 3 responden tidak setuju, 32 responden setuju, dan 62 responden sangat setuju.

Indikator Y.5, yang mengevaluasi kemampuan bekerja sama dengan pegawai lain, menghasilkan bahwa 1 responden sangat tidak setuju, 1 responden tidak setuju, 24 responden setuju, dan 72 responden sangat setuju. Terakhir, pada

indikator Y.6, yang mengukur kemampuan menjaga serta memanfaatkan sarana dan prasarana dengan baik, tercatat 2 responden tidak setuju, 24 responden setuju, dan 77 responden sangat setuju.

5.2 Hasil Uji Instrumen Penelitian

5.2.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan keabsahan data yang dikumpulkan melalui kuesioner dalam penelitian ini. Pengujian dilakukan dengan tingkat signifikansi 5% dan kriteria bahwa pertanyaan dianggap valid jika nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Dengan jumlah sampel 98 responden, nilai r_{tabel} adalah 0,199. Hasil analisis uji validitas diperoleh menggunakan perangkat lunak SPSS versi 22.

Tabel 5.4 Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Beban Kerja	X1.1	0,568	0,199	Valid
	X1.2	0,572	0,199	Valid
	X1.3	0,661	0,199	Valid
	X1.4	0,623	0,199	Valid
	X1.5	0,655	0,199	Valid
	X1.6	0,580	0,199	Valid
Lingkungan Kerja	X2.1	0,514	0,199	Valid
	X2.2	0,569	0,199	Valid
	X2.3	0,615	0,199	Valid
	X2.4	0,647	0,199	Valid
	X2.5	0,684	0,199	Valid
	X2.6	0,609	0,199	Valid
Kinerja Pegawai	Y.1	0,758	0,199	Valid
	Y.2	0,777	0,199	Valid
	Y.3	0,730	0,199	Valid
	Y.4	0,643	0,199	Valid
	Y.5	0,593	0,199	Valid
	Y.6	0,296	0,199	Valid

Sumber : Data Hasil SPSS Versi 22 (2024)

Berdasarkan Tabel 5.4 Uji Validitas, hasil penelitian menunjukkan bahwa dari total 98 sampel, seluruh nilai r_{hitung} lebih besar daripada r_{table} hal ini membuktikan bahwa setiap komponen dalam penelitian ini dapat dinyatakan valid.

5.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini bertujuan untuk menilai tingkat akurasi dan konsistensi dari setiap pertanyaan yang digunakan. Proses pengujian dilakukan menggunakan metode *Cronbach's Alpha*, di mana data dianggap reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* melebihi 0,6.

Pengujian reliabilitas ini dianalisis dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 22 untuk menentukan apakah data yang diperoleh memiliki tingkat keandalan yang memadai.

Tabel 5.5 Uji Reliabilitas

Variabel (X,Y)	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Limit Of Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Beban Kerja	0,652	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,655	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,710	0,6	Reliabel

Sumber : Data Hasil SPSS Versi 22 (2024)

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 5.5 Uji Reliabilitas, diketahui bahwa seluruh variabel, baik independen maupun dependen, memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan yang digunakan dalam penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang cukup reliabel untuk mendukung validitas data yang diperoleh.

5.3 Hasil Uji Asumsi Klasik

5.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengevaluasi apakah data pada variabel independen dan dependen memiliki distribusi yang sesuai dengan distribusi normal. Metode yang digunakan dalam pengujian ini adalah Kolmogorov-Smirnov, di mana data dianggap berdistribusi normal jika nilai signifikansi yang diperoleh lebih besar dari 0,05 (signifikansi $> 0,05$).

Dalam penelitian ini, analisis normalitas dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 22 untuk memastikan bahwa data memenuhi kriteria distribusi normal.

Tabel 5.6 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		98
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.42453950
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.085
	Negative	-.079
Test Statistic		.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.080 ^c

Sumber : Data Hasil SPSS Versi 22 (2024)

Mengacu pada tabel 5.6 mengenai Uji Normalitas, hasil analisis menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,080 lebih besar dari 0,05. Berdasarkan kriteria tersebut, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

5.3.2 Uji Lineritas

Uji linearitas dilakukan untuk menilai apakah terdapat hubungan yang bersifat linear antara variabel independen dan variabel dependen. Penelitian ini menggunakan metode *Deviation from Linearity* untuk memastikan bahwa model regresi linear yang digunakan dalam analisis data telah diterapkan dengan tepat dan akurat.

Hubungan antara variabel dianggap linear apabila nilai signifikansi yang diperoleh lebih besar dari 0,05 (signifikansi $> 0,05$). Analisis ini dilaksanakan dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 22.

Tabel 5.7 Uji Lineritas

Variabel Bebas (X)	<i>Sig. Deviation From Linearity</i>	<i>Limit of Deviation From Linearity</i>	Keterangan
Beban Kerja	0,157	0,05	Linear
Lingkungan Kerja	0,133	0,05	Linear

Sumber : Data Hasil SPSS Versi 22 (2024)

Berdasarkan hasil pada tabel 5.7 mengenai Uji Linearitas, diketahui bahwa seluruh variabel independen memiliki hubungan yang linear dengan variabel dependen. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi pada metode *Deviation From Linearity* yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hubungan linear antar variabel dalam analisis telah memenuhi kriteria yang ditetapkan.

5.3.3 Uji Multikineritas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menganalisis keberadaan hubungan signifikan antar variabel independen dalam penelitian. Pengujian ini dilakukan dengan kriteria bahwa jika nilai Tolerance $> 0,1$, maka tidak terdapat indikasi multikolinearitas, namun jika Tolerance $< 0,1$, maka terdapat multikolinearitas yang kuat.

Selain itu, nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga digunakan sebagai indikator, di mana nilai $VIF > 10$ menunjukkan adanya multikolinearitas yang kuat, sedangkan jika $VIF < 10$, multikolinearitas dianggap tidak signifikan atau tidak ditemukan. Analisis ini dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 22 untuk memastikan bahwa hubungan antar variabel bebas dari multikolinearitas.

Tabel 5.8 Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Beban Kerja	.852	1.173
Lingkungan Kerja	.852	1.173

Sumber : Data Hasil SPSS Versi 22 (2024)

Berdasarkan analisis pada tabel 5.8 mengenai Uji Multikolinearitas, diperoleh hasil bahwa nilai Tolerance untuk semua variabel independen lebih besar dari 0,1, sedangkan nilai Variance Inflation Factor (VIF) berada di bawah nilai 10.

Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat indikasi multikolinearitas yang kuat di antara variabel independen dalam penelitian ini, sehingga hubungan antar variabel dianggap bebas dari masalah multikolinearitas.

5.3.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan menggunakan metode Spearman's Rho untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Hasilnya ditentukan berdasarkan nilai signifikansi: jika $> 0,05$, maka tidak ada heteroskedastisitas, dan jika $< 0,05$, maka ada heteroskedastisitas. Pengujian ini menggunakan SPSS versi 22 untuk memastikan model regresi yang digunakan valid.

Tabel 5.9 Uji Heteroskedastisitas

Correlations

		Beban Kerja	Lingkungan Kerja	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Beban Kerja	Correlation Coefficient	1.000	.425** .050
		Sig. (2-tailed)	.	.000 .621
		N	98	98 98
	Lingkungan Kerja	Correlation Coefficient	.425**	1.000 .042
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	98	98 98
Unstandardized Residual		Correlation Coefficient	.050	.042 1.000
		Sig. (2-tailed)	.621	.678 .
		N	98	98 98

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
Sumber : Data Hasil SPSS Versi 22 (2024)

Berdasarkan analisis pada tabel 5.9 mengenai Uji Heteroskedastisitas yang menggunakan metode Spearman's Rho, diketahui bahwa variabel Beban Kerja (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,621, yang lebih besar dari 0,05 ($0,621 > 0,05$). Dengan demikian, variabel tersebut tidak menunjukkan adanya heteroskedastisitas.

Hal serupa juga berlaku untuk variabel Lingkungan Kerja (X2), yang memiliki nilai signifikansi sebesar 0,678, yang juga lebih besar dari 0,05 ($0,678 > 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa kedua variabel memenuhi asumsi heteroskedastisitas, sehingga model regresi yang digunakan valid untuk analisis.

5.4 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengevaluasi pengaruh signifikan dari variabel independen, yaitu Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Pegawai (Y). Proses analisis dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 22, guna memastikan hasil yang diperoleh valid dan dapat diandalkan.

Tabel 5.10 Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
1 (Constant)	4.229	1.734		2.439	.017
Beban Kerja	.387	.068		.434	.000
Lingkungan Kerja	.460	.080		.440	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Hasil SPSS Versi 22 (2024)

Berdasarkan Tabel 5.10 mengenai Uji Regresi Linier Berganda di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja (X1) memiliki nilai koefisien sebesar 0,387, sedangkan variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai koefisien sebesar 0,460. Dengan konstanta sebesar 4,229, maka persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = 4,229 + 0,387X1 + 0,460X2$$

1. Constant

Nilai Constant sebesar 4,229 menunjukkan jika Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0 maka variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 4,229.

2. Beban Kerja

Variabel Beban Kerja (X1) nilai koefisien regresi yang positif sebesar 0,387. Ini membuktikan bahwa untuk peningkatan setiap 1 satuan yang terjadi pada variabel Kinerja Pegawai (Y)

3. Lingkungan Kerja

Variabel Lingkungan Kerja (X2) nilai koefisien regresi yang positif sebesar 0,460. Ini membuktikan bahwa untuk peningkatan setiap 1 satuan yang terjadi pada variabel Kinerja Pegawai (Y)

5.5 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (R)

Analisis Koefisien Korelasi digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Tingkat kekuatan hubungan tersebut disajikan dalam Tabel 3.3 Koefisien Korelasi.

Proses analisis data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 22, untuk memastikan hasil yang akurat dan valid.

Tabel 5.11 Koefisien Korelasi (R)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.727 ^a	.528	.518	1.439

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Hasil SPSS Versi 22 (2024)

Berdasarkan analisis pada Tabel 5.11, diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,727, yang mengindikasikan adanya hubungan yang kuat antara variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian ini. Tingkat korelasi ini mencerminkan keterkaitan yang signifikan antara kedua jenis variabel tersebut.

5.6 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis Koefisien Determinasi bertujuan untuk menilai sejauh mana variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen dalam penelitian ini. Nilai koefisien determinasi yang mendekati angka 1 menunjukkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap variabel dependen.

Sebaliknya, apabila nilainya mendekati 0, maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dianggap lemah. Proses analisis ini dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 22 untuk memastikan hasil yang valid dan akurat.

Tabel 5.12 Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.727 ^a	.528	.518	1.439

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Hasil SPSS Versi 22 (2024)

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 5.12, nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,528 atau 52,8% menunjukkan bahwa variabel independen memberikan tingkat pengaruh yang sedang secara signifikan terhadap variabel dependen. Nilai ini mendekati angka 1 dan menunjukkan kontribusi yang sedang dalam menjelaskan kinerja Dinas Pemadam Kebakaran dan Keselamatan di Kota Samarinda. Sisa sebesar 47,2% mencerminkan pengaruh dari faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

5.7 Hasil Pengujian Hipotesis

5.7.1 Uji Simultan (Uji F)

Uji Simultan (Uji F) bertujuan untuk mengevaluasi apakah variabel independen secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan pada tingkat signifikansi sebesar 0,05 menggunakan perangkat lunak SPSS versi 22.

Kriteria keputusan dalam uji ini adalah sebagai berikut: jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, yang berarti variabel independen memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak, yang menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan dari variabel independen secara simultan.

Tabel 5.13 Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	220.504	110.252	53.209	.000^b
	Residual	196.843	2.072		
	Total	417.347			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Beban Kerja
Sumber : Data Hasil SPSS Versi 22 (2024)

$$df_1 = (k-1) = 2$$

$$df_2 = (n-k) = 96$$

$$f_{tabel} = 3,091$$

$$f_{hitung} = 53,209$$

Berdasarkan tabel 5.13 uji simultan (uji F) diatas menunjukkan bahwa nilai f_{hitung} $53,209 > f_{tabel}$ 3,091 dan nilai sig. 0,00b < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Beban kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

5.7.2 Uji Parsial (Uji T)

Uji Parsial (Uji T) dalam penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi apakah setiap variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05, menggunakan perangkat lunak SPSS versi 22.

Keputusan pengujian ditentukan berdasarkan nilai T_{hitung} dan T_{tabel} . Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Sebaliknya, jika $T_{hitung} < T_{tabel}$, hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak.

Tabel 5.14 Uji Parsial (Uji T)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	4.229	1.734		2.439	.017
Beban Kerja	.387	.068		.434	5.682 .000
Lingkungan Kerja	.460	.080		.440	5.764 .000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Hasil SPSS Versi 22 (2024)

Berdasarkan hasil Tabel 5.14, Uji Parsial menunjukkan hal-hal berikut:

$$\alpha = 0,05$$

$$df = n-k$$

$$= 98-3$$

$$= 95$$

$$T_{tabel} = 1,661$$

Hasil Uji Parsial :

5.7.2.1 Beban Kerja (X1)

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai T_{hitung} sebesar 5,862 lebih besar dari T_{tabel} sebesar 1,661, dengan nilai signifikansi 0,00b yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Dengan demikian, Beban Kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

5.7.2.2 Lingkungan Kerja (X2)

Berdasarkan analisis, nilai T_{hitung} sebesar 5,764 juga lebih besar dari T_{tabel} sebesar 1,661, serta nilai signifikansi 0,00b lebih kecil dari 0,05. Hal ini menyebabkan hipotesis nol (H_0) ditolak, sedangkan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Dengan demikian, Lingkungan Kerja (X2) juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

5.8 Pembahasan Hasil Penelitian Dan Hipotesis

5.8.1 Hubungan Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, Uji Simultan (Uji F) menunjukkan hasil yang positif. Nilai F_{hitung} sebesar 53,209 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,091, dengan nilai signifikansi 0,00b yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, hipotesis nol (H_0) ditolak, sementara hipotesis alternatif (H_a) diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Keselamatan di Kota Samarinda.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Lasmidar dan Rusma Setiyan (2022), yang juga menyimpulkan bahwa Beban Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Aceh Barat.

Selain itu, hasil analisis diperkuat oleh regresi linier berganda yang menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja (X1) memiliki nilai koefisien regresi

positif sebesar 0,387. Kemudian, variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai koefisien regresi positif sebesar 0,460.

Uji koefisien korelasi menghasilkan nilai 0,727, sedangkan koefisien determinasi menunjukkan nilai 0,528 atau 52,8%. Hal ini memperkuat kesimpulan bahwa Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Keselamatan di Kota Samarinda.

5.8.2 Hubungan Beban Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, Uji Parsial (Uji T) menghasilkan hasil yang positif. Nilai T_{hitung} sebesar 5,862 lebih besar dibandingkan dengan T_{tabel} sebesar 3,091, serta nilai signifikansi 0,00b lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, hipotesis nol (H_0) ditolak, sedangkan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Keselamatan di Kota Samarinda.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Edward Efendi Silalahi dan Laila Syahri Nurkharimah (2022), yang juga menyimpulkan bahwa Beban Kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi.

Dalam penelitian ini, data responden dianalisis menggunakan tiga indikator pengukuran, yaitu Beban Fisik, Beban Mental, dan Beban Waktu, masing-masing diukur melalui enam pertanyaan. Analisis menunjukkan bahwa indikator dengan skor tertinggi adalah 0,661, berasal dari Beban Mental, dengan pernyataan X1.3: “Saya dapat berkonsentrasi dengan baik saat bekerja di lapangan ataupun kantor.” Temuan ini semakin menegaskan bahwa Beban Kerja (X1) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran dan Keselamatan Kota Samarinda.

5.8.3 Hubungan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai(Y)

Berdasarkan hasil analisis melalui Uji Parsial (Uji T), diperoleh nilai T_{hitung} sebesar 5,764, yang lebih besar dibandingkan dengan T_{tabel} sebesar 3,091, serta nilai signifikansi 0,00b yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian,

hipotesis nol (H_0) ditolak, sementara hipotesis alternatif (H_a) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Keselamatan di Kota Samarinda.

Hasil penelitian ini selaras dengan temuan sebelumnya oleh Helvin Ruida Hasi, Sjahril Effendy, dan Muis Fauzi Rambe (2019), yang juga menyimpulkan bahwa Lingkungan Kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuanbatu Utara.

Dalam penelitian ini, jawaban responden dianalisis berdasarkan enam indikator pengukuran, yaitu Kebisingan, Keamanan, Penerangan, Suhu Udara, Hubungan Rekan Kerja, dan Iklim yang Dinamis, masing-masing diukur melalui enam pertanyaan. Hasil analisis menunjukkan bahwa skor tertinggi, yaitu 0,684, berasal dari indikator Hubungan Rekan Kerja, dengan pernyataan X2.5: "Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja yang lain, baik atasan maupun bawahan, saat berada di tempat kerja." Temuan ini semakin menegaskan bahwa Lingkungan Kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Keselamatan Kota Samarinda.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Beban Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran dan Keselamatan Kota Samarinda. Secara rinci, hasil penelitian ini menemukan bahwa:

1. Beban Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
2. Beban Kerja secara individual berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
3. Lingkungan Kerja secara individual juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, berikut adalah beberapa saran yang dapat diberikan kepada Dinas Pemadam Kebakaran dan Keselamatan Kota Samarinda.

1. Beban Kerja

Mengoptimalkan distribusi beban kerja pegawai melalui pembagian tugas yang lebih merata serta memastikan waktu istirahat yang cukup bagi pegawai. Hal ini bertujuan untuk mencegah kelelahan fisik maupun mental yang dapat memengaruhi kinerja mereka.

2. Lingkungan Kerja

Meningkatkan kenyamanan dan kondusifitas lingkungan kerja untuk memberikan dampak positif bagi para pegawai. Hal ini mencakup penyediaan fasilitas yang memadai, ruang kerja yang bersih, pencahayaan yang baik, serta sirkulasi udara yang memadai.

3. Kinerja Pegawai

Mengadakan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi pegawai, melakukan pengembangan serta pembaruan teknologi untuk mendukung tugas pegawai, dan melaksanakan evaluasi secara berkala terhadap kinerja

pegawai. Evaluasi ini bertujuan untuk mengidentifikasi aspek yang perlu ditingkatkan dan melakukan perbaikan yang diperlukan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Aldy Purnomo, Rochmat. 2016. *Analisis Statistic Ekonomi Dan Bisnis SPSS*, Ponorogo: CV Wade Group
- Dian Asriani, Muchran BL, & Irwan Abdullah. 2018. Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar. *Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*. Volume 2 No 2, 58-69
- Hasi, H. R., Effendy, S., & Rambe, M. F. (2020). “Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara”. *Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi)*, 1(3), 209-219.
- IGusti Komang Fajar Nugraha, Egis Yani Pramularso, & Hardani. 2024. Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Beji Kota Depok. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*. Volume 2, No. 4, 63-72
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). “Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi”. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66-79.
- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Koesomowidjojo, S.R.M. 2017. *Analisis Beban Kerja*, Jakarta: Penebar Swadaya Group.
- Lasmidar, & Rusma Setiyana. 2022. Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Aceh Barat. *Jurnal Ilmu Ekonomi (JIE)*, Vol. 6, No. 3, 347-355
- Lilis Sulastri. 2012. *Manajemen Sebuah Pengantar Sejarah, Tokoh, Teori, dan Praktik*. Bandung: La Goods Publishing.
- Lukito, L. H., & Alriani, I. M. (2019). “Pengaruh Beban Kerja, lingkungan kerja, Stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinarmas distribusi nusantara Semarang”. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 25(45).
- Munandar. 2014. *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.

- Nalendra, A. R. A., Rosalinah, Y., Priadi, A., Subroti, I., Rahayuningsih, R., Lestari, R. Zede, V. A. (2021). *Statistika Seri Dasar dengan SPSS*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Nirwan, N. (2022). “Pengaruh Konflik dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Parepare”. *Jurnal ilmiah Manajemen & Kewirausahaan*, 8(3), 251-261.
- Priyono. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Zifatama Publisher.
- Siagian, Sondang. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, Bandung: PT Refika Aditama.
- Silalahi, E. E., & Nurkharimah, L. S. (2022). “PENGARUH SARANA PRASARANA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMADAM KEBAKARAN KOTA BEKASI”. *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi*, 2(3), 267-276.
- Sopiah. 2018. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Wirawan. 2015. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

**L
A
M
P
I
R
A
N**

Lampiran 1
Surat Balasan Izin Penelitian



PEMERINTAH KOTA SAMARINDA
DINAS PEMADAM KEBAKARAN DAN PENYELAMATAN
 Jalan Mulawarman, No. 14 Samarinda 75113. Telp/Fax. (0541) 736833
 Darurat Kebakaran : 112/(0541) 742492. Email : damkarSMDFire@gmail.com

Samarinda, 26 September 2023

Nomor : 800.1.11/ 1064 /100.21
 Sifat : Biasa
 Lampiran : -
 Hal : Persetujuan Studi Skripsi

Yth. Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda
 di-
 Samarinda

Menindak lanjuti surat dari Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Fakultas Ekonomi dan Bisnis Nomor : 621/UWGM-FEB/A-SS/IX/2023 Tanggal 04 September 2023 perihal permohonan Studi Skripsi dari siswa Universitas Widya Gama Mahakam yang namanya tersebut di bawah ini :

Nama : Risky Dhinata
 Npm : 18.61201.069
 Program Studi : Manajemen

maka dengan ini disampaikan bahwa Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Samarinda pada prinsipnya menyetujui permohonan tersebut

Demikian disampaikan untuk dapat di pergunakan sebagaimana mestinya.



Lampiran 2

Kuesioner Penelitian

Kepada:

Yth. Bapak/Ibu

Di Kantor Dinas Pemadam Kebakaran

Dan Keselamatan Kota Samarinda

Dengan Hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rizky Dhinata

NPM : 1861201069

Jurusan : Manajemen

Merupakan mahasiswa Fakultas Ekonomi, Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda yang sedang menyusun skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen, dengan judul “Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran Dan Keselamatan Di Kota Samarinda”. Oleh karena itu, mohon bantuan Bapak/Ibu untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan kuesioner berikut ini.

Jawaban dari Bapak/Ibu atas setiap pertanyaan hanya dipergunakan untuk kepentingan akademis semata, yang sifatnya rahasia, terbatas dan tidak dipublikasikan.

Peran serta sumbang saran Bapak/Ibu sekian sangat berarti dalam penyusunan penelitian ini. Atas perhatian dan bantuan yang diberikan saya ucapkan terima kasih banyak.

Samarinda, 6 September 2023
Peneliti

Rizky Dhinata

Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Sebelum mengisi kuesioner ini, mohon Bapak/Ibu membaca setiap butir pertanyaan dengan cermat.
2. Bapak/Ibu tinggal memberikan *check list* (✓) pada kolom yang sesuai dengan pilihan.
3. Untuk setiap butir pertanyaan hanya diperbolehkan memilih satu alternatif jawaban.
4. Jika ada kesalahan dalam memilih alternatif jawaban, beri tanda (X) pada kolom yang salah kemudian beri tanda *check list* (✓) pada kolom yang sesuai.
5. Semua pertanyaan yang tersedia, mohon di jawab tanpa ada satupun yang terlewatkan.

Keterangan Jawaban

1. STS : Sangat Tidak Setuju
2. TS : Tidak Setuju
3. S : Setuju
4. SS : Sangat Setuju

Profil Responden

Berilah tanda *check list* (✓) untuk setiap jawaban yang menurut anda paling sesuai dengan diri anda.

- | | | | | |
|------------------------|--------------|--------------------------|---------------|--------------------------|
| 1. Jenis Kelamin | :Pria | <input type="checkbox"/> | Wanita | <input type="checkbox"/> |
| 2. Usia | :18-25 | <input type="checkbox"/> | 31-40 | <input type="checkbox"/> |
| | 26-30 | <input type="checkbox"/> | 40-50 | <input type="checkbox"/> |
| 3. Pendidikan Terakhir | :SMA/SMK | <input type="checkbox"/> | D3 | <input type="checkbox"/> |
| | Sarjana (S1) | <input type="checkbox"/> | Magister (S2) | <input type="checkbox"/> |
| 4. Waktu Kerja | :8 Jam | <input type="checkbox"/> | 24 Jam | <input type="checkbox"/> |

Beban Kerja (X1)

No	Indikator	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
1	Beban fisik	1. Mata saya mengalami kelelahan akibat bekerja secara berlebihan				
		2. Saya sering mengalami cidera otot dan persendian saat bekerja berlebihan				
2	Beban mental	1. Saya dapat berkonsentrasi dengan baik saat bekerja di lapangan ataupun kantor				
		2. Saya sangat memahami tugas dan pekerjaan yang harus dilaksanakan				
3	Beban waktu	1. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu				
		2. Saya mampu menerima pekerjaan lebih dari satu dalam kurun waktu yang sama				

Lingkungan Kerja (X2)

No	Indikator	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
1	Kebisingan	1. Saat berada di tempat kerja saya tetap dapat fokus bekerja dan tidak terganggu dengan suara bising				
2	Keamanan	1. Saya merasa aman ketika melakukan pekerjaan di tempat kerja				
3	Penerangan	1. Kondisi pencahayaan di tempat kerja cukup memadai ketika saya bekerja				
4	Suhu udara diruangan	1. Kondisi sirkulasi udara saat berada di tempat kerja cukup nyaman bagi saya				
5	Hubungan rekan kerja	1. Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja yang lain baik atasan maupun bawahan saat berada di tempat kerja				
6	Iklim yang dinamis	1. Saya merasa iklim kerja yang dinamis di tempat kerja cukup baik bagi saya				

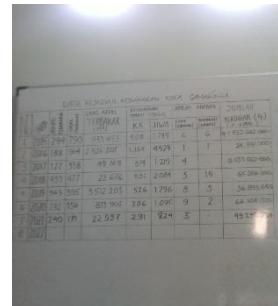
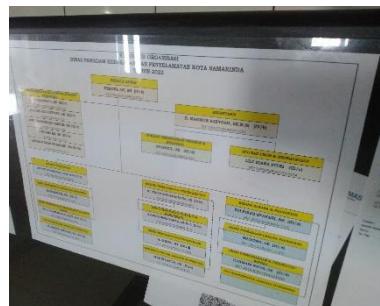
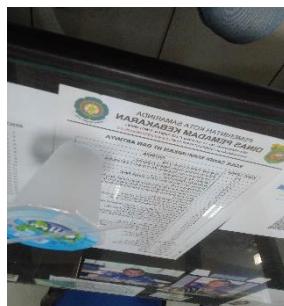
Kinerja Pegawai (Y)

No	Indikator	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
1	Kualitas kerja	1. Hasil pekerjaan saya sudah sesuai dengan standar kerja				

2	Kuantitas kerja	1. Saya tidak pernah menunda-nunda ataupun terlambat menyelesaikan pekerjaan				
3	Tanggung jawab	1. Saya menjalankan tugas sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan				
		2. Saya siap menanggung konsekuensi dan resiko saat melakukan pekerjaan				
4	Kerja sama	1. Saya dapat berkerja sama dengan pegawai lainnya untuk menyelesaikan pekerjaan				
5	Inisiatif	1. Saya dapat menjaga serta memanfaatkan saran dan prasarana yang ada dengan baik				

Lampiran 3

Dokumentasi Dinas Pemadam Kebakaran Dan Keselamatan



No	NAMA	NIP	Pangkat	JABATAN	MASA PEGAWAI		Gaji
					TGL	TBM	
1	MANUEL SANTOS, SE, MM	19801001198001010010	Eka	15 April 2009	Sebagian Orang	(Jul 2019)	31 (Rp 1.040,000,-)
2	AHMAD SUPRIZKI, S.I.M, M.Si	19801001198001010011	Eka	12 April 2011	As Perangkat Daerah Komisaris	(Jul 2019)	36 (Rp 1.576,000,-)
3	DEWI SUDARNOYAH, S.D.DC, M.Si	19801001198001010012	Eka	13 April 2012	As Perangkat Daerah Komisaris	(Jul 2019)	36 (Rp 1.576,000,-)
4	HENIKA HENIKA	19801001198001010013	Eka	17 April 2017	Asisten Esok	(Jul 2019)	38 (Rp 1.830,000,-)
5	KELLY RAMA (MANAHAN), S.Sos, M. 14	19801001198001010014	Eka	01 Desember 2014	As. Per. Kehilangan, Uangnya Da. Bantuan	(Jul 2019)	89 (Rp 2.000,000,-)
6	YOGI ARIANDI, S.Pd, M.Pd	19801001198001010015	Eka	01 April 2012	Asisten Esok, Kepala Dinas	(Jul 2019)	139 (Rp 2.500,000,-)
7	RONALD, DR	19801001198001010016	Eka	01 April 2019	Asisten Esok, Kepala Dinas	(Jul 2019)	170 (Rp 2.700,000,-)
8	CHARLES, DR	19801001198001010017	Eka	15 April 2018	Asisten Esok, Kepala Dinas	(Jul 2019)	170 (Rp 2.700,000,-)
9	M. DILAN, DR. (ADMENSAWAN)	19801001198001010018	Eka	01 April 2017	Asisten Esok, Kepala Dinas	(Jul 2019)	195 (Rp 3.000,000,-)
	ASIN, RINA, ASN	19801001198001010019					

DAFTAR PENILAIAN PRESTASI KERJA 2021													
Periode Juli s/d Desember 2021													
No	Nama Pegawai	NIP	Jabatan	Unit Kerja	Nilai SKP	Nilai Penilaian							Nilai Prestasi Kerja
						Pendekar Pegawai	Integritas Kepribadian	Prestasi	Keberlanjutan Kinerja	Kreativitas dan Inovasi	Nilai Total	Prestasi	
1	II. MAXMUR SANTOYO, M.Si	196007051996031004	Wakil Kepala Dinas	Dinas Pemadam Kabupaten	104,15	109	109	109	109	109	109,00	105,50	
2	DWITI SITI NO'CEDAYAH, M.Si	196905141990022000	Kepala Bidang Pengembangan Peningkatan Kapasitas dan Sistem Penjaminan Kepada Sekolah	Dinas Pemadam Kabupaten	108	109	109	109	109	109	109,00	106,20	
3	ARINDAH SUPRAYITNO, M.Si	196007131990031010	Kepala Seksi Kelembagaan dan Organisasi	Dinas Pemadam Kabupaten	107,8	109	109	109	109	109	109,00	105,60	
4	SYAIFULLAH RAHMAM, MM, SH	196604151994031009	Kepala Seksi Pemberdayaan Masyarakat dan Pendidikan	Dinas Pemadam Kabupaten	100,8	109	109	109	109	109	109,00	103,20	
5	SYAMMUL, SE	198812281990021003	Kepala Sub Bagian Perancangan Program dan Rancangan	Dinas Pemadam Kabupaten	100	109	109	109	109	109	109,00	102,70	
6	LILIANA KITMI, SE	197904081990010104	Kepala Sub Bidang Umum dan Keharmonisan	Dinas Pemadam Kabupaten	100,8	109	109	109	109	109	109,00	103,20	
7	HUSNULDIN	197010101991121001	Kepala Seksi Sosial dan Peranakkan	Dinas Pemadam Kabupaten	100,0	109	109	109	109	109	109,00	103,20	
8	H. SAKTY ANDHAR, SE	197605051999112100	Kepala Seksi Inovasi Pelayanan Kepada Masyarakat	Dinas Pemadam Kabupaten	110,0	109	109	109	109	109	109,00	110,20	

Lampiran 4
Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Beban Kerja (X1)

Nomor	Beban Kerja						Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	
1	4	4	4	4	4	3	23
2	4	4	4	4	3	3	22
3	3	3	3	3	3	4	19
4	2	3	3	4	4	4	20
5	4	4	4	2	4	4	22
6	3	3	4	3	4	3	20
7	3	3	3	3	3	3	18
8	2	3	3	4	4	4	20
9	4	4	4	4	2	4	22
10	4	3	3	3	4	4	21
11	4	4	4	4	4	3	23
12	4	4	3	3	4	3	21
13	3	3	3	3	3	2	17
14	3	3	3	3	3	3	18
15	4	3	3	4	3	4	21
16	3	3	4	4	3	3	20
17	4	4	4	4	4	1	21
18	4	4	4	4	3	3	22
19	3	3	3	3	2	3	17
20	3	4	3	3	3	3	19
21	4	4	4	3	3	3	21
22	2	3	3	3	3	3	17
23	4	4	3	3	3	3	20
24	4	4	4	4	4	4	24
25	3	3	3	4	3	3	19
26	3	4	3	4	4	3	21
27	3	4	3	4	2	3	19
28	4	4	4	4	3	2	21
29	4	4	4	3	2	2	19
30	4	4	4	4	4	4	24
31	4	4	3	4	3	3	21
32	3	3	3	3	3	3	18
33	4	4	4	4	4	4	24
34	3	4	3	3	4	3	20
35	3	3	3	3	3	3	18

36	4	4	3	4	4	4	23
37	3	4	3	3	3	3	19
38	4	4	4	3	3	2	20
39	3	3	3	3	3	1	16
40	3	3	4	4	4	4	22
41	3	3	3	3	3	3	18
42	2	2	3	3	3	3	16
43	3	3	3	4	4	4	21
44	4	4	4	4	4	4	24
45	3	4	4	4	4	4	23
46	3	4	4	4	4	4	23
47	4	3	4	3	4	4	22
48	4	4	4	4	4	3	23
49	3	4	3	4	4	4	22
50	4	4	4	3	3	3	21
51	4	4	4	3	3	3	21
52	4	4	4	4	4	4	24
53	3	3	4	4	4	4	22
54	3	3	4	4	4	4	22
55	4	4	4	4	4	4	24
56	4	4	3	3	4	4	22
57	4	4	4	4	4	4	24
58	3	4	4	4	4	4	23
59	3	4	3	3	4	3	20
60	3	3	3	3	3	3	18
61	3	4	1	3	1	4	16
62	4	4	4	4	4	4	24
63	4	4	4	4	3	4	23
64	4	3	3	4	1	2	17
65	4	4	4	3	1	1	17
66	3	3	3	3	3	2	17
67	4	4	4	4	4	4	24
68	3	3	3	4	4	4	21
69	3	3	3	4	3	3	19
70	4	4	4	4	4	4	24
71	4	4	4	3	2	3	20
72	4	4	4	3	3	3	21
73	4	3	4	3	3	3	20
74	3	3	4	4	3	4	21

75	4	4	4	3	3	2	20
76	3	3	3	3	3	3	18
77	4	4	4	4	3	3	22
78	3	3	3	4	4	4	21
79	4	4	4	4	4	4	24
80	3	4	3	3	2	3	18
81	4	4	3	3	4	4	22
82	3	3	3	2	3	3	17
83	4	2	3	4	4	3	20
84	4	4	3	3	3	4	21
85	3	4	4	4	3	2	20
86	4	4	4	4	4	4	24
87	3	3	3	3	3	3	18
88	4	4	4	4	4	4	24
89	4	3	3	3	3	4	20
90	4	4	4	4	4	4	24
91	4	4	4	4	4	4	24
92	1	2	4	4	4	4	19
93	4	4	3	3	3	3	20
94	3	3	3	3	3	3	18
95	4	4	4	4	3	3	22
96	2	2	3	3	4	4	18
97	4	4	4	4	4	4	24
98	4	4	4	4	4	4	24

Lampiran 5
Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Lingkungan Kerja (X2)

Nomor	Lingkungan Kerja						Total
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	
1	4	4	4	3	4	4	23
2	4	4	4	4	4	4	24
3	3	3	4	3	4	3	20
4	3	3	4	3	3	4	20
5	4	4	4	4	4	4	24
6	4	3	4	4	3	4	22
7	3	4	4	3	1	3	18
8	4	4	4	3	4	3	22
9	4	4	4	4	4	4	24

10	3	3	3	4	4	3	20
11	3	3	3	4	4	3	20
12	3	4	3	4	3	3	20
13	4	3	3	3	3	3	19
14	3	3	3	3	3	3	18
15	3	4	4	3	4	3	21
16	3	3	4	3	3	4	20
17	4	4	4	4	4	4	24
18	4	3	3	3	4	4	21
19	2	3	3	3	3	4	18
20	4	3	3	3	4	3	20
21	3	4	3	4	4	4	22
22	3	3	3	3	3	3	18
23	4	4	3	4	2	2	19
24	4	4	4	4	4	4	24
25	3	3	4	3	3	3	19
26	3	4	3	3	4	4	21
27	3	3	4	3	3	3	19
28	3	4	4	4	4	4	23
29	3	3	3	3	4	3	19
30	3	4	4	4	3	4	22
31	4	3	4	4	4	4	23
32	4	3	4	3	2	3	19
33	4	4	4	4	3	4	23
34	4	3	3	3	4	4	21
35	3	3	3	3	3	3	18
36	3	4	4	4	3	3	21
37	3	3	4	4	3	3	20
38	3	4	4	3	3	3	20
39	4	4	4	4	4	4	24
40	3	3	4	3	3	4	20
41	4	4	4	4	4	4	24
42	3	3	4	4	4	4	22
43	4	4	3	3	3	3	20
44	4	4	4	4	4	4	24
45	4	4	4	4	3	3	22
46	4	4	4	4	4	4	24
47	4	3	4	3	4	3	21
48	4	4	4	4	4	3	23

49	3	3	3	4	4	3	20
50	3	4	4	3	3	4	21
51	4	3	3	3	3	4	20
52	4	4	4	4	4	4	24
53	3	3	4	4	4	4	22
54	4	3	3	4	4	3	21
55	3	3	3	3	3	3	18
56	4	4	3	3	3	4	21
57	4	4	4	4	4	4	24
58	3	4	4	4	3	3	21
59	3	4	4	4	3	3	21
60	4	3	3	3	3	3	19
61	3	4	3	4	3	3	20
62	4	4	4	4	4	4	24
63	4	3	3	3	3	3	19
64	3	4	4	4	4	4	23
65	3	4	4	4	4	4	23
66	3	4	4	4	4	4	23
67	4	4	4	3	4	3	22
68	3	4	4	3	4	3	21
69	4	3	3	3	3	3	19
70	3	3	4	4	4	4	22
71	3	4	3	3	2	3	18
72	3	3	3	3	3	3	18
73	4	3	4	3	3	3	20
74	4	3	3	4	3	4	21
75	4	4	3	3	4	4	22
76	3	4	3	3	3	4	20
77	3	4	4	3	4	3	21
78	4	3	3	3	3	2	18
79	3	3	3	3	3	3	18
80	3	4	4	3	1	3	18
81	4	4	4	4	4	4	24
82	3	4	3	3	3	3	19
83	4	4	4	4	4	4	24
84	4	4	4	4	4	3	23
85	3	3	3	3	3	3	18
86	4	4	3	3	4	3	21
87	3	3	4	4	2	4	20

88	4	4	4	4	4	4	24
89	3	3	3	4	3	3	19
90	3	4	3	4	3	3	20
91	4	4	4	4	4	4	24
92	3	3	3	4	3	4	20
93	3	4	3	3	3	4	20
94	3	3	3	4	4	4	21
95	4	4	4	4	4	4	24
96	3	3	3	3	3	3	18
97	4	4	4	4	4	2	22
98	3	4	4	3	3	4	21

Lampiran 6
Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Kinerja Pegawai (Y)

Nomor	Kinerja Pegawai						Total
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	
1	4	4	4	4	4	4	24
2	3	4	4	4	4	4	23
3	3	3	3	3	3	4	19
4	4	3	4	4	3	4	22
5	4	4	4	2	4	4	22
6	3	4	4	4	4	4	23
7	3	3	3	3	3	3	18
8	4	3	4	3	4	4	22
9	4	4	4	4	4	4	24
10	3	4	4	4	4	2	21
11	4	3	4	4	3	4	22
12	4	3	3	3	4	4	21
13	3	3	3	1	3	4	17
14	4	4	4	4	4	4	24
15	4	3	4	3	3	4	21
16	4	4	4	3	4	3	22
17	4	4	4	4	4	4	24
18	4	4	4	3	3	4	22
19	2	2	3	3	3	4	17
20	2	3	3	3	4	4	19
21	4	4	3	4	4	4	23
22	3	3	3	3	3	3	18

23	3	3	3	3	4	4	20
24	4	4	4	4	4	4	24
25	4	4	4	4	1	4	21
26	3	4	4	4	4	4	23
27	4	3	4	3	3	4	21
28	4	4	3	4	4	4	23
29	3	3	2	3	4	4	19
30	4	4	4	4	4	4	24
31	3	4	4	4	4	4	23
32	3	3	3	3	3	3	18
33	4	4	4	4	4	4	24
34	4	4	4	4	4	3	23
35	4	4	4	3	3	4	22
36	4	3	4	4	4	4	23
37	3	4	4	3	4	3	21
38	4	4	3	3	4	4	22
39	3	3	4	4	4	3	21
40	3	4	4	3	4	4	22
41	4	4	4	4	4	3	23
42	3	3	4	4	4	4	22
43	3	3	3	4	4	4	21
44	4	4	4	4	4	4	24
45	4	4	4	4	3	4	23
46	4	4	4	4	4	4	24
47	4	4	4	3	4	4	23
48	4	3	4	4	4	4	23
49	3	4	4	4	3	3	21
50	4	4	4	4	4	3	23
51	3	4	3	4	4	3	21
52	4	4	4	4	4	4	24
53	3	3	4	4	4	4	22
54	4	4	4	4	4	2	22
55	4	4	4	4	4	4	24
56	4	4	3	3	4	4	22
57	4	4	4	4	4	4	24
58	4	4	4	3	4	4	23
59	3	3	3	3	4	4	20
60	3	3	3	2	3	4	18
61	4	4	4	3	4	4	23

62	4	4	4	4	4	4	24
63	4	4	4	4	4	3	23
64	4	4	4	4	4	4	24
65	4	4	4	4	4	4	24
66	4	4	4	4	4	4	24
67	4	4	4	4	4	4	24
68	4	4	4	4	4	3	23
69	4	4	4	4	4	4	24
70	4	4	4	4	4	4	24
71	3	3	4	3	3	4	20
72	4	4	3	4	3	3	21
73	3	3	3	3	4	4	20
74	3	2	3	4	3	3	18
75	4	4	4	4	4	4	24
76	2	3	3	3	3	4	18
77	4	4	4	4	4	4	24
78	3	4	4	3	3	4	21
79	4	4	4	4	4	4	24
80	3	3	4	3	2	3	18
81	4	4	4	4	4	4	24
82	3	2	2	3	3	4	17
83	3	3	3	3	4	4	20
84	4	4	4	4	4	4	24
85	3	3	3	3	4	4	20
86	4	4	4	4	4	4	24
87	3	4	4	2	4	4	21
88	4	4	4	4	4	4	24
89	3	4	3	4	3	3	20
90	4	4	4	4	4	4	24
91	4	4	4	4	4	4	24
92	3	3	3	4	4	4	21
93	4	3	3	4	3	3	20
94	3	3	3	4	4	4	21
95	4	4	4	4	4	4	24
96	3	3	3	3	3	3	18
97	4	4	4	4	4	4	24
98	4	4	4	4	4	4	24

Lampiran 7**R-Tabel****Tabel r untuk df = 101 - 150**

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
95	0.1680	0.1006	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

Lampiran 8**F-Tabel****Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05**

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89

Lampiran 9**T-Tabel****Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)**

Pr df	0.25	0.10	0.05	0.025
	0.50	0.20	0.10	0.050
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397

Lampiran 10
Hasil Uji Validitas Dan Realiabitas Beban Kerja (X1)

		Correlations						
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	T.X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.643**	.427**	.120	.012	-.012	.568**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.240	.903	.909	.000
	N	98	98	98	98	98	98	98
X1.2	Pearson Correlation	.643**	1	.367**	.178	.033	.014	.572**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.080	.747	.889	.000
	N	98	98	98	98	98	98	98
X1.3	Pearson Correlation	.427**	.367**	1	.390**	.312**	.061	.661**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.002	.551	.000
	N	98	98	98	98	98	98	98
X1.4	Pearson Correlation	.120	.178	.390**	1	.357**	.325**	.623**
	Sig. (2-tailed)	.240	.080	.000		.000	.001	.000
	N	98	98	98	98	98	98	98
X1.5	Pearson Correlation	.012	.033	.312**	.357**	1	.519**	.655**
	Sig. (2-tailed)	.903	.747	.002	.000		.000	.000
	N	98	98	98	98	98	98	98
X1.6	Pearson Correlation	-.012	.014	.061	.325**	.519**	1	.580**
	Sig. (2-tailed)	.909	.889	.551	.001	.000		.000
	N	98	98	98	98	98	98	98
TOTAL	Pearson Correlation	.568**	.572**	.661**	.623**	.655**	.580**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	98	98	98	98	98	98	98

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Case Processing Summary		
	N	%
Cases	Valid	98
	Excluded ^a	0
Total		98
		100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.652	6

Lampiran 11

Hasil Uji Validitas Dan Realiabitas Lingkungan Kerja (X2)

		Correlations						
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	.188	.153	.159	.299**	.083	.514**
	Sig. (2-tailed)		.063	.133	.118	.003	.418	.000
	N	98	98	98	98	98	98	98
X2.2	Pearson Correlation	.188	1	.376**	.285**	.153	.175	.569**
	Sig. (2-tailed)	.063		.000	.004	.132	.084	.000
	N	98	98	98	98	98	98	98
X2.3	Pearson Correlation	.153	.376**	1	.328**	.190	.291**	.615**
	Sig. (2-tailed)	.133	.000		.001	.061	.004	.000
	N	98	98	98	98	98	98	98
X2.4	Pearson Correlation	.159	.285**	.328**	1	.338**	.295**	.647**
	Sig. (2-tailed)	.118	.004	.001		.001	.003	.000
	N	98	98	98	98	98	98	98
X2.5	Pearson Correlation	.299**	.153	.190	.338**	1	.334**	.684**
	Sig. (2-tailed)	.003	.132	.061	.001		.001	.000
	N	98	98	98	98	98	98	98
X2.6	Pearson Correlation	.083	.175	.291**	.295**	.334**	1	.609**
	Sig. (2-tailed)	.418	.084	.004	.003	.001		.000
	N	98	98	98	98	98	98	98
TOTAL	Pearson Correlation	.514**	.569**	.615**	.647**	.684**	.609**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	98	98	98	98	98	98	98

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	98	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	98	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.655	6

Lampiran 12

Hasil Uji Validitas Dan Realiabitas Kinerja Pegawai (Y)

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	TOTAL
Y1	Pearson Correlation	1	.579**	.529**	.393**	.236*	.133	.758**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.019	.192	.000
	N	98	98	98	98	98	98	98
Y2	Pearson Correlation	.579**	1	.607**	.374**	.373**	.003	.777**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.975	.000
	N	98	98	98	98	98	98	98
Y3	Pearson Correlation	.529**	.607**	1	.384**	.205*	.063	.730**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.043	.535	.000
	N	98	98	98	98	98	98	98
Y4	Pearson Correlation	.393**	.374**	.384**	1	.278*	-.094	.643**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.006	.356	.000
	N	98	98	98	98	98	98	98
Y5	Pearson Correlation	.236*	.373**	.205*	.278**	1	.169	.593**
	Sig. (2-tailed)	.019	.000	.043	.006		.096	.000
	N	98	98	98	98	98	98	98
Y6	Pearson Correlation	.133	.003	.063	-.094	.169	1	.296**
	Sig. (2-tailed)	.192	.975	.535	.356	.096		.003
	N	98	98	98	98	98	98	98
TOTAL	Pearson Correlation	.758**	.777**	.730**	.643**	.593**	.296**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.003	
	N	98	98	98	98	98	98	98

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Case Processing Summary

	N	%

Cases	Valid	98	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	98	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.710	6

Lampiran 13

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		98
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.42453950
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.085
	Negative	-.079
Test Statistic		.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.080 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Lampiran 14

Uji Linearitas

Variabel Bebas (X)	Sig. Deviation From Linearity	Limit of Deviation From Linearity	Keterangan
Beban Kerja	0,157	0,05	Linear
Lingkungan Kerja	0,133	0,05	Linear

Lampiran 15

Uji Multikolineitas

Model	Coefficients ^a							
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.229	1.734			2.439	.017		
Beban Kerja	.387	.068		.434	5.682	.000	.852	1.173
Lingkungan Kerja	.460	.080		.440	5.764	.000	.852	1.173

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 16

Uji Heteroskedasitas

			Correlations		
			Beban Kerja	Lingkungan Kerja	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Beban Kerja	Correlation Coefficient	1.000	.425**	.050
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.621
		N	98	98	98
	Lingkungan Kerja	Correlation Coefficient	.425**	1.000	.042
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.678
		N	98	98	98
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.050	.042	1.000
		Sig. (2-tailed)	.621	.678	.
		N	98	98	98

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 17

Hasil Uji Regresi Liniear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	4.229	1.734			2.439	.017
Beban Kerja	.387	.068		.434	5.682	.000
Lingkungan Kerja	.460	.080		.440	5.764	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Lampiran 18

Hasil Uji Koefisien Korelasi Dan Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.727 ^a	.528	.518	1.439

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Lampiran 19

Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	220.504	2	110.252	53.209	.000 ^b
Residual	196.843	95	2.072		
Total	417.347	97			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Beban Kerja

Lampiran 20

Uji T (Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	4.229	1.734			2.439	.017
Beban Kerja	.387	.068		.434	5.682	.000

Lingkungan Kerja	.460	.080	.440	5.764	.000
------------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai