

INTEGRASI LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA DI DINAS PEMADAM KEBAKARAN DAN PENYELAMATAN KOTA BANDAR LAMPUNG

Haidir Subing¹, Lukmanul Hakim²

Magister Manajemen, Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya Bandar Lampung

Magister Manajemen, Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya Bandar Lampung

haidirhaidir8240@gmail.com , lukmanulhakim@darmajaya.ac.id

Abstract. *The purpose of this study was to determine the work environment, work culture, and leadership style simultaneously have a significant effect on performance at the Bandar Lampung City Fire and Rescue Service. The study was quantitative. Data were analyzed using multiple linear regression. The results of the study showed that both partially and anova, the work environment, work culture, and leadership style had a positive effect on performance at the Bandar Lampung City Fire and Rescue Service. The results of this study are expected to provide knowledge, suggestions and input for companies regarding HR, and how companies can utilize factors of the work environment, work culture, and leadership style as supporting factors in attracting employee performance.*

Keywords: *Work Environment, Work Culture, Leadership Style and Employee Performance.*

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui lingkungan kerja, budaya kerja, dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bandar Lampung. Penelitian bersifat kuantitatif. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun anova lingkungan kerja, budaya kerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bandar Lampung. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan, saran serta masukan bagi perusahaan mengenai SDM, serta bagaimana perusahaan dapat memanfaatkan faktor Lingkungan kerja, budaya kerja, dan gaya kepemimpinan sebagai faktor penunjang dalam menarik kinerja karyawan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kinerja karyawan.

Article History

Received: Oktober 2024

Reviewed: Oktober 2024

Published: Oktober 2024

Plagiarism Checker No 223

DOI : Prefix DOI :

10.8734/Musytari.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Musytari



This work is licensed

under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](#)

PENDAHULUAN

Pemerintah Indonesia telah mendirikan Dinas Pemadam Kebakaran (Damkar) di berbagai daerah di Indonesia. Setiap Damkar memiliki Sektor yang tersebar di wilayah Kabupaten/Kota. Dinas Pemadam Kebakaran berfungsi sebagai lembaga penanggulangan bencana yang berada di bawah tanggung jawab Kepala Daerah. Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan merupakan bagian dari struktur pemerintahan Kabupaten/Kota yang bertanggung jawab atas sub urusan Kebakaran. Pekerja pemadam kebakaran termasuk dalam struktur tersebut dan memiliki tanggung jawab utama dalam pencegahan kebakaran, pemadaman, serta penyelamatan

jiwa dan penanganan ancaman kebakaran. Selain bertugas dalam pemadaman, pemadam juga sering kali terlibat dalam penyelamatan, mulai dari evakuasi ular, sarang tawon, hingga menyelamatkan orang yang tenggelam dan tugas-tugas lainnya.

Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bandar Lampung memiliki peran yang sangat vital dalam menjaga keselamatan dan keamanan masyarakat dari ancaman kebakaran dan bencana. Sebagai lembaga pelayanan publik, kinerja pekerja di Dinas ini menjadi aspek krusial dalam menangani situasi darurat dan memberikan pelayanan yang efektif kepada masyarakat.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah seni dan ilmu mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pekerja, dan masyarakat (Ichsan et al., 2021). Muizu (2019) menjelaskan bahwa pada umumnya permasalahan SDM termasuk dalam organisasi pemerintah terdapat persoalan kompleksnya tentang SDM dalam meningkatkan kinerjanya sebagai pekerja agar capaian tujuan organisasi dapat optimal.

Mangkunegara menguraikan istilah Kinerja yang bersumber dari kata job performance (prestasi kerja) atau actual performance (prestasi sesungguhnya). Ada dua faktor yang berpengaruh pada kinerja karyawan meliputi, faktor diri dan faktor pekerjaan. Pada diri pekerja, terdapat potensi yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus. umur, jenis kelamin, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir. persepsi dan sikap kerja. Sehingga Kinerja adalah hasil kerja perpaduan antara kualitas dan kuantitas yang dipersembahkan seorang pekerja dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawabnya (Saputra & DJASTUTI, 2014). Kinerja pemerintah tidak terkecuali kinerja pekerja pada kantor Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Bandar Lampung:

Tabel 1 Keadaan Pekerja Kantor Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan

No	Pejabat Eselon	Jumlah Pekerja (Orang)	Komposisi Pekerja (%)
1	II	1	4%
2	III	5	18%
3	IV	11	78%
Total		17	100%

Sumber: *Bagian Umum Sekretariat Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan 2022*

Sumber daya manusia (SDM) sangat penting bagi perusahaan atau lembaga instansi karena memiliki peran sebagai penggerak seluruh aktifitas dalam mengelola, mengatur, dan menjalankan kegiatan suatu perusahaan atau lembaga instansi. Tenaga kerja atau pegawai yang berkualitas akan menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal sesuai dengan target kerjanya. Berikut hasil rata-rata pencapaian Sasaran Kinerja Pekerja (SPK) dalam 3 tahun terakhir yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2 Hasil Pencapaian Sasaran Kinerja Pekerja 3 Tahun Terakhir

Pangkat / Golongan	2020	2021	2022	Rata-Rata
II	81,47	83,31	84,12	81,47
III	88,38	89,06	89,53	88,38
IV	86,81	87,32	87,78	86,81

Sumber : Data pencapaian SKP Pekerja Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan

Berdasarkan Tabel 2. Dapat dilihat bahwa data hasil pencapaian sasaran kinerja pekerja selama 3 tahun terakhir, belum maksimal karena tidak mencapai 100%, hal ini dapat menjadi tantangan serius bagi kelancaran operasional sebuah organisasi, termasuk Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bandar Lampung.

Salah satu faktor yang mempengaruhi adalah lingkungan kerja pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bandar Lampung. Kondisi lingkungan kerja di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bandar Lampung yang signifikan dalam menentukan kinerja pekerja. Lingkungan kerja yang kondusif, termasuk fasilitas fisik yang memadai, dukungan dari rekan kerja dan atasan, serta komunikasi yang efektif, dapat memengaruhi motivasi, kepuasan kerja, dan produktivitas pekerja.

Fasilitas fisik, seperti gedung kantor, ruang rapat, dan peralatan pemadam kebakaran, memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi pekerja. Ketersediaan fasilitas yang memadai dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam

menjalankan tugas-tugas operasional, serta memberikan rasa percaya diri kepada pekerja dalam menangani situasi darurat. Selain itu, aspek keamanan kerja juga menjadi faktor kunci dalam membentuk lingkungan kerja yang baik. Ketersediaan peralatan keselamatan, prosedur kerja yang jelas, dan pelatihan yang tepat dapat memberikan perlindungan yang memadai bagi pekerja dalam menghadapi risiko yang terkait dengan tugas pemadaman kebakaran dan penyelamatan.

Pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bandar Lampung memiliki fasilitas yang memadai dikarenakan fasilitas pada dinas ini didukung oleh pemerintah Kota Bandar Lampung yang baru saja meresmikan gedung baru, Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bandar Lampung. Pada lantai bawah difungsikan sebagai garasi yang bisa menampung empat mobil pemadam. Dua mobil damkar masing-masing berkapasitas 5 ribu liter air. Dan dua berkapasitas 3.500 liter. Kemudian di lantai 2 dan 3 dikhususkan untuk berbagai ruangan operasional, termasuk untuk ruangan para pejabat Damkar, mulai dari Kepala Dinas, Sekretaris, Kabid, hingga personel pendukung lainnya.

Interaksi antar pekerja dan atasan juga memengaruhi lingkungan kerja secara signifikan. Komunikasi yang terbuka, kerjasama tim yang baik, dan dukungan dari atasan dapat menciptakan atmosfer kerja yang positif dan memotivasi pekerja untuk bekerja dengan baik. Sebaliknya, konflik interpersonal dan kurangnya dukungan dari rekan kerja atau atasan dapat mengganggu kinerja pekerja dan mengurangi efektivitas operasional.

Pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bandar Lampung suasana lingkungan kerja pegawai memiliki komunikasi yang terbuka sehingga memiliki kerjasama tim yang baik, namun beberapa pegawai memiliki konflik interpersonal tetapi tetap mengutamakan profesional sehingga tetap terjalin kerja sama tim yang baik.

Budaya kerja juga merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja. Budaya kerja, sebagai bagian dari identitas organisasi, mencerminkan nilai-nilai, norma-norma, dan sikap yang dianut oleh anggota organisasi. Budaya kerja yang positif dan inklusif dapat menciptakan atmosfer kerja yang harmonis dan meningkatkan kolaborasi antar pekerja (Devi et al., 2023). Selain itu, budaya kerja yang transparan dan berorientasi pada hasil akan menciptakan iklim kerja yang jujur dan akuntabel. Keterbukaan dalam berkomunikasi, pertanggungjawaban atas tindakan, dan kesadaran akan dampak dari setiap keputusan akan membantu membangun kepercayaan antara pekerja dan manajemen.

Budaya kerja yang menekankan inovasi dan pembelajaran kontinu juga akan memberikan dorongan bagi pekerja untuk mengembangkan diri dan mencari solusi-solusi kreatif dalam menangani tantangan-tantangan yang dihadapi oleh Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan. Kesediaan untuk belajar dari pengalaman dan melakukan perbaikan terus-menerus akan membantu organisasi dalam meningkatkan kualitas layanan dan efektivitas operasionalnya. Namun demikian, terkadang budaya kerja yang kuat juga dapat menjadi hambatan jika tidak sejalan dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi. Oleh karena itu, penting bagi manajemen Dinas ini untuk memastikan bahwa budaya kerja yang berkembang sesuai dengan visi, misi, dan tujuan strategis organisasi, serta mendukung terciptanya lingkungan kerja yang inklusif, kolaboratif, dan berorientasi pada pelayanan masyarakat.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Kepemimpinan merupakan elemen yang penting dalam organisasi untuk memberikan pengarahannya, bimbingan kepada para pekerjanya agar dapat melaksanakan tugas sesuai visi dan misi organisasi. Adanya pemimpin bisa menumbuhkan rasa percaya diri pada pekerja, maka pekerja akan melakukan tugas yang diberikan atasan dengan sebaik-baiknya sehingga kinerja pekerja tersebut meningkat.

Peran pimpinan dalam meningkatkan kinerja pekerja akan efektif dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi, jika memiliki gaya kepemimpinan yang disukai oleh bawahannya terdapat frekuensi yang sama, dalam mencurahkan perhatiannya kepada para pekerjanya, agar tumbuh moral yang tinggi yang merupakan suatu motivasi, sehingga orang-orang yang dipimpinnya dapat digerakkan dan diarahkan mencapai tujuan pelayanan kedinasan.

Kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan kinerja semua pekerja dalam mencapai tujuan organisasi sebagai instansi pelayanan publik. Kepemimpinan dapat menjadi tauladan yang baik dalam peningkatan kinerja pekerja. Dalam konteks ini, pengaruh lingkungan kerja,

budaya kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pekerja menjadi perhatian yang mendesak. Lingkungan kerja yang kondusif, budaya kerja yang positif, dan kepemimpinan yang mendukung memiliki potensi untuk meningkatkan motivasi, kepuasan, dan produktivitas pekerja.

Model kepemimpinan yang diterapkan adalah model kepemimpinan semi militer, karena tuntutan pekerjaan yang penuh kedisiplinan dan resiko kecelakaan kerja yang tinggi, tuntutan pekerjaan yang tidak mengenal waktu dan tempat, apabila pegawai Dinas Pemadam Kebakaran tidak memiliki disiplin dan kinerja yang tinggi akan berdampak buruk bagi petugas itu sendiri dari bagi masyarakat yang membutuhkan pelayannya, baik disiplin waktu, pakaian atau APD dan disiplin dalam menjalankan tugas sesuai dengan Standar Prosedur yang sudah ditetapkan, karena Dinas Pemadam Kebakaran dalam melaksanakan tugasnya secara tim atau berkelompok dan juga Dinas Pemadam Kebakaran mempunyai beberapa rentang komando untuk memudahkan pengawasan dan pengendalian bawahan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bandar Lampung perlu pemahaman yang mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pekerja menjadi krusial dalam mengembangkan strategi manajemen yang efektif. Oleh karena itu, dari permasalahan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut secara mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam **"Integrasi Lingkungan Kerja, Budaya Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bandar Lampung"**.

LANDASAN TEORI

Manajemen Personalia

Manajemen personalia merupakan salah satu aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia di sebuah organisasi. Manajemen personalia mencakup berbagai kegiatan, mulai dari perekrutan, seleksi, pelatihan, hingga pengembangan karyawan (Riniwati, 2016). Dalam era yang terus berkembang dan kompetitif, manajemen personalia menjadi kunci dalam memastikan bahwa organisasi memiliki tim yang berkualitas dan kompeten untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merujuk pada segala hal yang mengelilingi dan meliputi tempat kerja karyawan di kantor. Kondisi lingkungan kerja banyak dipengaruhi dan dibentuk oleh kepemimpinan (Plangiten, 2013). Lingkungan kerja di perusahaan dapat mempengaruhi motivasi karyawan, pola kerja, gaya kepemimpinan, pola komunikasi, aliran kerja, serta sistem imbalan (reward system).

Budaya Kerja

Schein (2010) menjelaskan budaya kerja telah dikenal oleh manusia sejak lama, namun belum sepenuhnya disadari bahwa kesuksesan kerja memiliki akar pada nilai-nilai yang dianut dan perilaku yang menjadi kebiasaan. Nilai-nilai ini meliputi berbagai aspek seperti tradisi, norma, dan keyakinan yang menjadi bagian dari identitas pelaku kerja. Budaya ini, yang merupakan hasil dari nilai-nilai yang menjadi kebiasaan, disebut sebagai budaya kerja. Karena hubungannya dengan kualitas kerja, istilah "budaya kerja" digunakan untuk merujuk pada hal ini (Irmayanti et al., 2020).

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan dalam organisasi merupakan elemen yang penting untuk memberikan pengarahan, bimbingan kepada para pekerjanya agar dapat melaksanakan tugas sesuai visi dan misi organisasi. Adanya pemimpin bisa menumbuhkan rasa percaya diri pada pekerja, maka pekerja akan melakukan tugas yang diberikan atasan dengan sebaik-baiknya sehingga kinerja pekerja tersebut meningkat.

Menurut Hasibuan (2004), Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan

organisasi. Rivai (2013) menjelaskan Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai.

Kinerja

Menurut Prawirosentono & Primasari (2022), "Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya pencapaian tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Istilah kinerja (*Performance*) terkadang disamakan juga dengan istilah prestasi kerja. Mangkunegara (2011) mengaitkan ketiga pengertian itu sebagai berikut : "Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pekerja dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

METODE PENELITIAN

Sumber Data. Penelitian ini menggunakan penelitian primer dan penelitian ini juga menggunakan data kuantitatif dimana data yang bersumber kuesioner yang dibagikan kepada pekerja Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan kota Bandar Lampung.

Metode Pengumpulan Data. Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuisisioner agar diperoleh data yang relevan, dapat dipercaya, obyektif dan dapat dijadikan untuk proses analisis. Pengumpulan data melalui kuisisioner digunakan untuk memperoleh informasi variabel penelitian. Penyebaran kuisisioner dilakukan secara tidak langsung dalam kurun waktu 1 Minggu.

Populasi. Menurut (Sugiyono, 2017), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian pekerja Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan kota Bandar Lampung berjumlah sekitar 303 Orang.

Sampel. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2008). Penentuan sampel menurut Suharsimi Arikunto (2000), untuk subyek penelitian kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih, sehingga teknik yang diambil yaitu 25% dari populasi yang digunakan oleh sebab itu sampel pada penelitian ini berjumlah 76 responden.

Metode Analisis Data. Teknis analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, untuk memperkirakan secara kuantitatif pengaruh dari beberapa variabel Independen secara bersama-sama maupun secara sendiri-sendiri terhadap variabel dependen. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Definisi lain menyebutkan penelitian kuantitatif adalah penelitian yang banyak menuntut penggunaan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya.

Di dalam metode penelitian kuantitatif yang menggunakan teknik analisis data kuantitatif merupakan suatu kegiatan sesudah data dari sumber data-data semua terkumpul. Teknik analisis data kuantitatif di dalam penelitian kuantitatif yaitu menggunakan statistik. Hubungan fungsional antara satu variabel independen dengan variabel dependen dapat dilakukan dengan cara regresi berganda.

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mencari pengaruh dari dua atau lebih variabel independen/variabel bebas (X) terhadap variabel dependen/variabel terikat (Y). Hasil perhitungan regresi linear berganda dengan program SPSS dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3 Analisis Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.907	.791		15.046	.000
	Lingkungan Kerja	.284	.024	.651	11.630	.000
	Budaya Kerja	.090	.010	.480	8.688	.000
	Gaya Kepemimpinan	.048	.009	.282	5.096	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : data diolah dengan SPSS 25, 2024.

Interpretasi

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

$$Y = 11.907 + 0.284X_1 + 0.090X_2 + 0.048X_3 + e_t$$

Interpretasi:

1. Nilai Konstanta (a) sebesar 11.907 mengandung arti bahwa jika tidak memperhatikan Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, dan Gaya Kepemimpinan maka Kinerja hanya sebesar 11.907.
2. Koefisien regresi X_1 sebesar 0.284. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi Lingkungan Kerja terhadap kinerja sebesar 0.284, atau apabila Lingkungan Kerja meningkat dengan asumsi variable lain tetap, maka kinerja akan mengalami peningkatan. Jika Lingkungan Kerja (X_1) ditingkatkan 1% dengan anggapan Budaya Kerja (X_2) dan Gaya Kepemimpinan (X_3) dianggap tetap, maka kinerja akan menurunkan sebesar 2,84%.
3. Koefisien regresi X_2 sebesar 0.090. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi Budaya Kerja terhadap Kinerja sebesar 0.090, atau apabila Budaya Kerja meningkat dengan asumsi variable lain tetap, maka kinerja akan mengalami peningkatan. Jika Budaya Kerja (X_2) ditingkatkan 1% dengan anggapan Lingkungan Kerja (X_1) dan Gaya Kepemimpinan (X_3) dianggap tetap, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,90%.
4. Koefisien regresi X_3 sebesar 0.048. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja sebesar 0.048, atau apabila Gaya Kepemimpinan meningkat dengan asumsi variable lain tetap, maka kinerja akan mengalami peningkatan. Jika Gaya Kepemimpinan (X_3) ditingkatkan 1% dengan anggapan Lingkungan Kerja (X_1) dan Budaya Kerja (X_2) dianggap tetap, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,48%.
5. Berdasarkan keterangan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja (X_1) lebih besar dibandingkan koefisien regresi Budaya Kerja (X_2) dan Gaya Kepemimpinan (X_3), Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variable Lingkungan Kerja lebih tinggi atau dominan dibandingkan dengan Budaya Kerja dan Gaya Kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja Produk Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bandar Lampung.

Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (*R Square*) bertujuan untuk mengukur seberapa besar presentase pengaruh variabel independen atau bebas terhadap variabel dependen atau terikat dalam satuan persen

pada sebuah model regresi penelitian. Hasil uji koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4 Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.888 ^a	.789	.780	.543

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja, Lingkungan Kerja
 Sumber : data diolah dengan SPSS 25, 2024.

Dari tabel di atas memperlihatkan keeratan pengaruh variabel Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja. Hasil perhitungan diperoleh $R = 0,888$ dan koefisien determinasi sebesar $R^2 = 0,789$ atau 78,9%. Besarnya koefisien determinasi, memberikan arti bahwa besarnya perubahan pada variabel kinerja 78,9% dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, dan Gaya Kepemimpinan, sisanya 21,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak penulis teliti.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Secara Parsial atau Uji t

Pengujian hipotesis secara parsial dapat dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, jika nilai sig < 0,05 maka hipotesis yang diajukan diterima atau Ho ditolak dan Ha diterima.

Tabel 5 Uji Hipotesis Secara Parsial atau Uji t Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.907	.791		15.046	.000
	Lingkungan Kerja	.284	.024	.651	11.630	.000
	Budaya Kerja	.090	.010	.480	8.688	.000
	Gaya Kepemimpinan	.048	.009	.282	5.096	.000

a. Dependent Variable: Kinerja
 Sumber : data diolah dengan SPSS 25, 2024.

- Berdasarkan uji hipotesis diatas di dapat **t hitung** variabel Lingkungan Kerja sebesar 11.630 lebih besar dibandingkan dengan **t tabel** yaitu 1.992 dengan tingkat signifikan 0,000 karena probality jauh lebih kecil 0,05 maka Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja, berarti Ha diterima dan Ho ditolak. Dengan demikian hipotesis pertama "Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bandar Lampung" diterima.
- Berdasarkan uji hipotesis diatas di dapat **t hitung** variabel Budaya Kerja sebesar 8.688 lebih besar dibandingkan dengan **t tabel** yaitu 1.992 dengan tingkat signifikan 0,000 karena probality jauh lebih kecil 0,05 maka Budaya Kerja berpengaruh terhadap kinerja, berarti Ha diterima dan Ho ditolak. Dengan demikian hipotesis pertama "Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bandar Lampung" diterima.
- Berdasarkan uji hipotesis diatas di dapat **t hitung** variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 5.096 lebih besar dibandingkan dengan **t tabel** yaitu 1.992 dengan tingkat signifikan 0,000 karena probality jauh lebih kecil 0,05 maka Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja, berarti Ha diterima dan Ho ditolak. Dengan demikian hipotesis pertama "Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bandar Lampung" diterima.

Uji Hipotesis Secara Anova atau Uji F

Pengujian hipotesis secara parsial dapat dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, jika nilai sig < 0,05 maka hipotesis yang diajukan diterima atau Ho ditolak dan Ha diterima.

Tabel 6 Uji Hipotesis Secara Simultan atau Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	79.444	3	26.481	89.824	.000 ^b
	Residual	21.227	72	.295		
	Total	100.671	75			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber: Data Diolah SPSS25, 2024.

Dari uji anova atau F test didapat F hitung sebesar 89.824 dengan tingkat signifikan 0,000 karena probability jauh lebih kecil dari 0,05 maka lingkungan kerja, budaya kerja, dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja, berarti Ho ditolak Ha diterima. Dengan demikian hipotesis ketiga : "lingkungan kerja, budaya kerja, dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bandar Lampung" dapat diterima.

Pembahasan

Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja

Berdasarkan uji hipotesis diatas di dapat *t hitung* variabel Lingkungan Kerja sebesar 11.630 lebih besar dibandingkan dengan *t tabel* yaitu 1.992 dengan tingkat signifikan 0,000 karena probality jauh lebih kecil 0,05 maka Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja, berarti Ha diterima dan Ho ditolak. Dengan demikian hipotesis pertama "Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bandar Lampung" diterima.

Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bandar Lampung, ini berarti lingkungan kerja sangat didukung oleh semua karyawan, karena dengan lingkungan kerja yang baik, maka akan menimbulkan semangat kerja, memberikan motivasi dan kekuatan bagi para karyawan untuk meningkatkan kerjanya, dengan lingkungan kerja yang baik pula akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pawirosumarto et al. (2017), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada upaya peningkatan kinerja karyawan.

Budaya Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja

Berdasarkan uji hipotesis diatas di dapat *t hitung* variabel Budaya Kerja sebesar 8.688 lebih besar dibandingkan dengan *t tabel* yaitu 1.992 dengan tingkat signifikan 0,000 karena probality jauh lebih kecil 0,05 maka Budaya Kerja berpengaruh terhadap kinerja, berarti Ha diterima dan Ho ditolak. Dengan demikian hipotesis pertama "Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bandar Lampung" diterima.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara budaya kerja dengan kinerja karyawan pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bandar Lampung persamaan regresi punya arah koefisien positif. Pengaruh positif menunjukkan bahwa hubungan budaya kerja dan kinerja karyawan adalah searah. Jika budaya kerja semakin baik, maka kinerja

karyawan semakin tinggi. Budaya kerja yang kuat akan menciptakan budaya perusahaan yang baik dan juga mencerminkan bahwa budaya tersebut telah memiliki akar yang kuat dimana telah mampu dijiwai serta diaktualisasikan dalam kegiatan sehari-hari. Hal tersebut seperti nilai-nilai apa saja yang patut dimiliki. Usaha penilaian terhadap nilai-nilai budaya kerja memiliki hubungan yang nyata dengan kinerja karyawan yang diharapkan mampu mendorong karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan secara baik atau benar.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Latif & Jonathan (2016), yang menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh pada upaya peningkatan kinerja karyawan. Budaya kerja yang baik akan menciptakan budaya perusahaan yang baik dan juga mencerminkan bahwa budaya tersebut telah memiliki akar yang kuat dimana telah mampu dijiwai serta diaktualisasikan dalam kegiatan sehari-hari.

Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja

Berdasarkan uji hipotesis diatas di dapat *t hitung* variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 5.096 lebih besar dibandingkan dengan *t tabel* yaitu 1.992 dengan tingkat signifikan 0,000 karena probality jauh lebih kecil 0,05 maka Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja, berarti H_a diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian hipotesis pertama "Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bandar Lampung" diterima.

Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Heidjrachman dan Husnan (2004) dalam Rosalina & Wati (2020) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah sebagai pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan perusahaan dengan tujuan individu untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Oleh karena itu upaya-upaya yang dilakukan oleh Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bandar Lampung berkaitan dengan gaya kepemimpinan dalam kaitannya mempengaruhi kinerja karyawan adalah dengan menjelaskan tugas-tugas setiap karyawan, pimpinan memberitahu kepada karyawan tentang apa yang harus dikerjakan dan cara mengerjakan suatu pekerjaan, pimpinan memperhatikan kerja sama dari pada kepentingan individu, pimpinan mempunyai sifat bersahabat, serta pimpinan memberikan kesempatan kepada para karyawan untuk menyampaikan ide atau gagasan.

Dari hasil analisis yang dilakukan menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bandar Lampung. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahman & Esterina (2018) yang meneliti mengenai Implikasi Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Intrinsik Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT Pegadaian (Persero) Kanwil VI Makassar. Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja

Dari uji anova atau F test didapat F hitung sebesar 89.824 dengan tingkat signifikan 0,000 karena probability jauh lebih kecil dari 0,05 maka lingkungan kerja, budaya kerja, dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja, berarti H_0 ditolak H_a diterima. Dengan demikian hipotesis ketiga : "lingkungan kerja, budaya kerja, dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bandar Lampung" dapat diterima.

Dari tabel di atas memperlihatkan keeratan pengaruh variabel Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja. Hasil perhitungan diperoleh $R = 0,888$ dan koefisien determinasi sebesar $R^2 = 0,789$ atau 78,9%. Besarnya koefisien determinasi, memberikan arti bahwa besarnya perubahan pada variabel kinerja 78,9% dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, dan Gaya Kepemimpinan, sisanya 21,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak penulis teliti.

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting di gunakan untuk mengevaluasi apakah proses kerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Akan tetapi dalam kenyataannya banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang

mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang di pengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Menurut Robbins & Timothy A. Judge. (2016) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi.

Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2017), yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan kinerja adalah budaya kerja. Senada dengan itu, Hessel (2007) dalam Purnamasari (2021) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah budaya perusahaan. Budaya kerja memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku sumber daya manusia yang ada agar dapat meningkatkan kinerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang.

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Sementara itu, pendapat lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakantindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain. Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya (Aditya et al., 2017).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data, maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Simpulan tersebut ditunjukkan dari temuan-temuan hasil analisis sebagai berikut :

1. Berdasarkan uji hipotesis diatas di dapat *t hitung* variabel Lingkungan Kerja sebesar 11.630 lebih besar dibandingkan dengan *t tabel* yaitu 1.992 dengan tingkat signifikan 0,000 karena probality jauh lebih kecil 0,05 maka Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja, berarti H_a diterima dan H_o ditolak, hal ini berarti Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bandar Lampung.
2. Berdasarkan uji hipotesis diatas di dapat *t hitung* variabel Budaya Kerja sebesar 8.688 lebih besar dibandingkan dengan *t tabel* yaitu 1.992 dengan tingkat signifikan 0,000 karena probality jauh lebih kecil 0,05 maka Budaya Kerja berpengaruh terhadap kinerja, berarti H_a diterima dan H_o ditolak, hal ini berarti Budaya Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bandar Lampung.
3. Berdasarkan uji hipotesis diatas di dapat *t hitung* variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 5.096 lebih besar dibandingkan dengan *t tabel* yaitu 1.992 dengan tingkat signifikan 0,000 karena probality jauh lebih kecil 0,05 maka gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja, berarti H_a diterima dan H_o ditolak, hal ini berarti Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bandar Lampung.
4. Dari uji anova atau F test didapat F hitung sebesar 89.824 dengan tingkat signifikan 0,000 karena probability jauh lebih kecil dari 0,05 maka lingkungan kerja, budaya kerja, dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja, berarti H_o ditolak H_a diterima, hal ini berarti lingkungan kerja, budaya kerja, dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pada produk Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bandar Lampung.

Saran

Berdasarkan hasil analisa data secara kualitatif dan kuantitatif terdapat beberapa hal yang perlu direkomendasikan kepada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bandar Lampung dalam rangka peningkatan Kinerja agar lebih baik dari keadaan saat ini antara lain:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan ilmu pengetahuan baru mengenai masalah yang terkait dengan Lingkungan kerja, budaya kerja, dan gaya kepemimpinan serta memberikan kesempatan bagi peneliti untuk menerapkan teori-teori yang didapatkan dalam proses perkuliahan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan, saran serta masukan bagi perusahaan mengenai SDM, serta bagaimana perusahaan dapat memanfaatkan faktor Lingkungan kerja, budaya kerja, dan gaya kepemimpinan sebagai faktor penunjang dalam menarik kinerja karyawan.

3. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan juga tambahan referensi dikalangan akademik dalam melakukan penelitian sejenis dan mengembangkannya dimasa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, N., Sudja, P., & Mujiati, N. W. (2017). PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN, PENEMPATAN DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SEKRETARIAT DAERAH KOTA DENPASAR. 6(1), 550–578.
- Devi, S., Apriani, E., Fardiansyah, M., Satriadi, S., & Haryani, D. S. (2023). Penerapan Strategi SDM pada UMKM Kedai Kopi Ujung Teluk Keriting. *Seminalu*, 1(1), 383–389.
- Hasibuan, M. (2004). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Aksara.
- Ichsan, R. N., SE, M. M., Lukman Nasution, S. E. I., & Sarman Sinaga, S. El. (2021). *Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. CV. Sentosa Deli Mandiri.
- Irmayanti, P. A., Widiastini, M. A., & Suarmanayasa, I. N. (2020). Pengaruh kompetensi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 111–119.
- Latif, D. R. S. I. N., & Jonathan, L. C. A. R. (2016). *Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Kutai Timur*. None.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Muizu, W. O. Z., Kaltum, U., & Sule, E. T. (2019). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Perwira-Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, 2(1), 70–78.
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(6), 1337–1358. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085>
- Plangiten, P. (2013). gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. pos Indonesia (persero) manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4).
- Prawirosentono, S., & Primasari, D. (2022). *Manajemen Stratejik & Pengambilan Keputusan Korporasi (Strategic Management & Corporate Decision Making)*. Bumi Aksara.
- Purnamasari, I. (2021). BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI. *Manajemen & Bisnis Jurnal*, 7(1), 1–13. <https://doi.org/10.37303/embeji.v7i1.123>

- Rahman, A., & Esterina, S. M. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *SNIT 2018*, 1(1), 28–34.
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen sumberdaya manusia: Aktivitas utama dan pengembangan SDM*. Universitas Brawijaya Press.
- Rivai, V. (2013). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*.
- Robbins, S. P., & Timothy A. Judge. (2016). *Perilaku Organisasi (16th ed.)*. Salemba.
- Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(1), 18–32. <https://doi.org/10.37932/j.e.v10i1.26>
- Saputra, D. B., & DJASTUTI, I. (2014). Pengaruh Budaya organisasi dan Motivasi terhadap kinerja karyawan Hotel Plaza Semarang. *Fakultas Ekonomika dan Bisnis*.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership (Vol. 2)*. John Wiley & Sons.
- Sugiyono. (2017). *Metodelogi Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.