

Pengaruh Fasilitas Kerja, Beban Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Pemadaman Pada Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Bandung

Resti Masripah¹, Palupi Permata Rahmi²

Program Studi Manajemen^{1,2}

Fakultas Manajemen dan Bisnis^{1,2}

Universitas Indonesia Membangun, Bandung^{1,2}

restimasripah@student.inaba.ac.id palupi.permata@inaba.ac.id

Received: 2024-11-05. **Revised:** 2025-01-06. **Accepted:** 2025-01-07. **Issue Period:** Vol.9 No.1 (2025), Pp. 142-155

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja, beban kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai bidang pemadaman Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Bandung. Analisis regresi linier berganda digunakan, dan populasi penelitian berjumlah 55 pegawai. Kinerja pegawai merupakan variabel dependen, sedangkan fasilitas kerja, beban kerja, dan kompensasi merupakan variabel independen. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan observasi dan kuesioner. Berbagai metode statistik, seperti pengujian hipotesis parsial, analisis simultan, dan koefisien determinasi, harus digunakan dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Beban kerja secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Fasilitas kerja, beban kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: Fasilitas Kerja, Beban Kerja, Kompensasi, dan Kinerja Pegawai

Abstract: The purpose of this research is to find out how work facilities, workload, and compensation influence the performance extinguishing field of Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Bandung employees. Multiple linear regression analysis was used, and the study population consisted of 55 employees. Employee performance is a dependent variable, and work facilities, workload, and compensation are independent variables. Data collection was carried out using observation and questionnaires. Various statistical methods, such as partial hypothesis testing, simultaneous analysis, and coefficient of determination, should be used in the study. The research results show that the work facilities partially positive and significant influences employees performance. Partial workload does a negative and insignificant influences employees performance. Compensation partially positive and significant influences employees performance. Work facilities, workload, and compensation simultaneously positive and significant influence employees performance.



DOI: 10.52362/jisamar.v9i1.1709

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Keywords: Work Facilities, Workload, Compensation, Employees Performance

I. PENDAHULUAN

Dewasa ini di era globalisasi dan kemajuan, organisasi harus mampu menyesuaikan diri dan beradaptasi dengan perubahan di segala bidang yang terus berkembang pesat untuk mempertahankan kehidupan perusahaan. Mengelola dan menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar merupakan salah satu usaha yang dapat dilakukan perusahaan dalam mempertahankan perusahaannya. Sumber daya manusia memiliki peranan yang penting dalam suatu organisasi karena untuk mencapai kinerja organisasi yang optimal perlu adanya pemanfaatan sumber daya yang ada termasuk sumber daya manusia [1]. Dengan demikian, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan organisasi untuk menghasilkan kinerja yang baik. Kinerja pegawai merupakan faktor penting yang harus diperhatikan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Semakin baik kinerja seorang pegawai maka semakin mudah bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja sesuai kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya [2].

Dinas Pemadam Kebakaran adalah unsur pelaksana pemerintah yang diberi tanggung jawab dan wewenang dalam bidang pencegahan dan penanggulangan kebakaran. Evaluasi kinerja pegawai bidang pemadaman salah satunya dapat dilihat dari hasil pencapaian pelayanan *response time*. Dapat dilihat dari kondisi tingkat pelayanan kebakaran masih belum optimal karena penetapan Waktu Manajemen Kebakaran (WMK) yang telah diatur dalam Permendagri No. 69 Tahun 2012 yaitu 15 menit, namun tingkat waktu tanggap (*response time*) kebakaran di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Bandung belum mencapai target yang ditentukan bahkan rata-rata cakupan pelayanan waktu tanggap masih diatas 25 menit.

Tabel 1. Target dan Capaian Pelayanan *Response Time* Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Bandung Tahun 2021-2023

Tahun	Target Pelayanan <i>Response Time</i>	Capaian Pelayanan <i>Response Time</i>	Tidak Memenuhi Syarat <i>Response Time</i>
2021	272	240	32
2022	222	192	30
2023	651	568	82

Sumber: Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Bandung

Berdasarkan tabel 1 di atas, dapat dilihat bahwa capaian pelayanan *response time* mengalami fluktuasi dari tahun 2021-2023, hingga pada tahun 2023 yang tidak memenuhi syarat *response time* mengalami peningkatan yang signifikan. Artinya perlu adanya peningkatan performa pegawai dalam memberikan pelayanan pemadaman.

Kinerja pegawai salah satunya dapat dipengaruhi oleh fasilitas kerja. Dukungan fasilitas kerja yang cukup dan pemanfaatan fasilitas kerja secara efektif dapat meningkatkan kinerja pegawai. Fasilitas yang lengkap dan berkualitas, seperti peralatan yang memadai, lingkungan kerja yang nyaman, dan dukungan teknologi yang sesuai dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja. Sebaliknya, fasilitas yang kurang memadai dapat menghambat proses kerja pegawai. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh [3] yang menunjukkan fasilitas kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Studi lain oleh [4] menyatakan hasil yang sama bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil pra-survey mengenai fasilitas kerja di bidang pemadaman belum sesuai dengan yang diharapkan. Mayoritas responden menjawab “Tidak Setuju” dengan perolehan hasil sebesar 65%, sedangkan 35% menjawab “Setuju”. Artinya pegawai merasa fasilitas kerja mereka belum memadai dalam menunjang pekerjaan.

Selain fasilitas kerja, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu beban kerja. Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus di perhatikan oleh setiap perusahaan, karena beban kerja dapat mempengaruhi segala kegiatan dalam perusahaan mengenai penyelesaian tugas dan pekerjaan setiap pegawai dan dapat mempengaruhi kinerja. Beban kerja yang diberikan kepada seorang individu harus sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya. Hal ini dikarenakan setiap individu memiliki tingkat beban yang berbeda karena pekerjaan manusia melibatkan aspek mental dan fisik [5]. Hal ini didukung oleh penelitian [6] yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh



DOI: 10.52362/jisamar.v9i1.1709

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

beban kerja. [7] dalam penelitiannya menyatakan hal yang sama, bahwa kinerja pegawai secara positif dan signifikan dipengaruhi oleh beban kerja. Hasil pra-survey mengenai beban kerja di bidang pemadaman mayoritas responden menjawab “Setuju” dengan perolehan hasil sebesar 65%, sedangkan 35% menjawab “Tidak Setuju”. Artinya bahwa mayoritas pegawai bidang pemadaman setuju bahwa beban kerja mereka sangat tinggi.

Selain fasilitas kerja dan beban kerja, pemberian kompensasi juga memiliki peranan penting dalam mendorong kinerja seorang pegawai. Pegawai yang merasa tidak dihargai secara memadai atau tidak dibayar sesuai dengan kontribusi dan keterampilan mereka cenderung mencari pekerjaan di tempat lain yang menawarkan gaji dan manfaat yang lebih baik. Ketidakpuasan dengan kompensasi ini dapat mengurangi terhadap kinerja pegawai. Penelitian [1] mendukung pendapat tersebut dengan menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian [8] menyatakan hasil yang sama bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil pra-survey mengenai kompensasi di bidang pemadaman bahwa mayoritas responden menjawab “Tidak Setuju” dengan perolehan hasil sebesar 78%, sedangkan 22% menjawab “Setuju”. Artinya bahwa para pegawai merasa kompensasi mereka tidak sesuai dengan beban kerja mereka yang tinggi.

Berdasarkan latar belakang ini maka diteliti “Pengaruh Fasilitas Kerja, Beban Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Pemadaman pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Bandung”. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai bidang pemadaman pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Bandung
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai bidang pemadaman pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Bandung
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai bidang pemadaman pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Bandung
4. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja, beban kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai bidang pemadaman pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Bandung

II. METODE DAN MATERI

2.1 Materi Penelitian

2.1.1 Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai baik dari kualitas maupun kuantitas yang dicapainya dalam melaksanakan tanggung jawab tugas yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu proses dalam jangka waktu tertentu berdasarkan ketentuan, standar, atau kesepakatan yang sebelumnya telah ditetapkan [2].

Selain itu, terdapat definisi yang berbeda dimana kinerja pegawai diartikan sebagai suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang individu dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan kegiatan kerja [9]. Menurut Handoko, faktor yang mempengaruhi kinerja adalah: motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi pekerjaan, kompensasi, dan desain pekerjaan [10]. Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai menurut John Miner yaitu: kualitas kerja, kuantitas kerja, kerja sama, tanggung jawab, dan inisiatif [2].

2.1.2 Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja adalah sarana dan prasarana yang disediakan oleh perusahaan untuk mendorong pelaksanaan tugas pekerja guna meningkatkan produktivitas dalam bekerja. Fasilitas kerja juga dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang perlu disediakan oleh perusahaan, baik berupa fasilitas utama maupun fasilitas pendukung untuk memastikan kemudahan dan kenyamanan para pekerja dalam menjalankan tugas mereka [11].

Selain itu, menurut [3] bahwa fasilitas kerja adalah segala bentuk sarana dan prasarana yang disediakan oleh instansi dalam menunjang pelaksanaan tugas pegawai sehingga dapat memperlancar penyelesaian pekerjaan dan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja serta produktivitas pegawai di dalam instansi. Adapun indikator fasilitas kerja menurut Assauri, Sofyan dalam [12] yaitu: mesin dan peralatan, prasarana, perlengkapan kantor, peralatan inventaris, tanah dan bangunan, serta alat transportasi.

2.1.3 Beban Kerja

Beban kerja merupakan jumlah aktivitas atau tugas yang harus diselesaikan oleh pegawai dalam jangka waktu tertentu yang mencakup intensitas, frekuensi, dan kompleksitas dalam pekerjaan. Beban kerja dapat



diartikan sebagai suatu proses yang dilakukan seorang individu dalam menyelesaikan tugas-tugas atau kelompok jabatan, dilakukan dalam jangka waktu tertentu dalam keadaan normal yang semuanya berhubungan dengan indikatornya [13].

Beban kerja adalah proses menentukan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, analisis beban kerja, atau teknik manajemen lainnya untuk mengetahui seberapa efisien dan efektif suatu organisasi [14]. Adapun indikator beban kerja menurut Harry G et al. dalam [15] yaitu: beban waktu (*time load*), beban usaha mental (*mental effort load*), dan beban tekanan psikologis (*psychological stressload*).

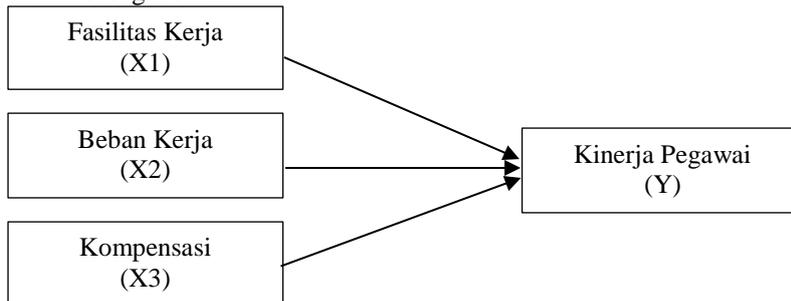
2.1.4 Kompensasi

Kompensasi merupakan biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan sebagai bentuk imbalan kepada pegawai atas kinerja dan dedikasinya selama periode waktu tertentu. Kompensasi ini diberikan sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi pegawai dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Menurut [16] menyatakan bahwa kompensasi adalah jumlah total yang diterima baik berupa uang atau dalam bentuk natura, di mana karyawan atau pekerja menerimanya dari manajemen, atau pemberi kerja. Adapun menurut [17] bahwa kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan yang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut [18] kompensasi adalah semua penghasilan berupa uang, barang, baik langsung maupun tidak langsung yang diterima oleh seorang karyawan atas pemberian jasanya kepada perusahaan. Adapun indikator kompensasi menurut [19] yaitu: gaji, insentif, tunjangan, asuransi, cuti, dan fasilitas.

2.2 Model Penelitian dan Hipotesis

Model penelitian yang menunjukkan bagaimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Hipotesis yang dapat dibuat berdasarkan pada tujuan penelitian, kajian literatur, dan model penelitian sebagai berikut:

(H₁) : Fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai bidang pemadaman pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Bandung

(H₂) : Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai bidang pemadaman pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Bandung

(H₃) : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai bidang pemadaman pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Bandung

(H₄) : Fasilitas kerja, beban kerja, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai bidang pemadaman pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Bandung

2.3 Metode Penelitian

2.3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif yang disajikan dalam bentuk angka-angka, setelah itu data telah diperoleh akan dimasukkan ke dalam skala pengukuran statistik.

2.3.2 Operasionalisasi Variabel



DOI: 10.52362/jisamar.v9i1.1709

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Pada penelitian ini digunakan 2 jenis variabel: yaitu variabel bebas yang terdiri dari fasilitas kerja (X_1) beban kerja (X_2), kompensasi (X_3) dan variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y). Pengukuran variabel fasilitas kerja (X_1) yang terdiri dari 6 pernyataan, variabel beban kerja (X_2) terdiri dari 6 pernyataan, variabel kompensasi (X_3) terdiri dari 6 pernyataan, dan variabel kinerja (Y) terdiri dari 10 pernyataan.

2.3.3 Sumber dan Metode Pengumpulan Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer seperti hasil wawancara, observasi, dan penyebaran kuesioner, sedangkan data sekunder seperti buku, jurnal penelitian, dan sumber lainnya yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Data untuk penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner yang mencakup beberapa pernyataan terhadap empat variabel kunci yaitu fasilitas kerja, beban kerja, kompensasi, dan kinerja pegawai. Kuesioner menggunakan skala *Likert*, dimana responden diminta menilai variabel-variabel tersebut dengan penilaian sebagai berikut: 1 menunjukkan sangat tidak setuju, 2 tidak setuju, 3 kurang setuju, 4 setuju, dan 5 sangat setuju.

2.3.4 Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini memiliki kisaran 120 pegawai bidang pemadaman di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Bandung. Teknik pengambilan sampel yaitu teknik *Non Probability Sampling*. Salah satu jenis teknik sampel dari *Non Probability Sampling* yaitu *Purposive Sampling*. Pada penelitian ini peneliti menggunakan sampel *Purposive Sampling*. Penelitian ini menggunakan rumus Slovin untuk pengambilan sampel.

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

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Populasi

e = Tingkat kesalahan dalam memilih anggota sampel yang ditolerir (10% = 0,10)

Maka:

$$n = \frac{120}{1 + 120(0,10)^2}$$
$$n = 54,54 \approx 55$$

Berdasarkan rumus tersebut maka dapat diambil sampel pada penelitian ini sebanyak 55 responden.

2.3.5 Metode Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas menggunakan koefisien korelasi Person (r). Apabila nilai (r_{hitung}) > (r_{tabel}) maka tingkat signifikansi pernyataan yang digunakan untuk analisa data valid. Uji reliabilitas menggunakan nilai Cronbach Alpha untuk dinyatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6.

2. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan suatu analisis yang memberikan gambaran umum tentang karakteristik variabel-variabel yang diteliti. Pada analisis deskriptif dibahas mengenai gambaran umum responden serta rata-rata skor dari masing-masing variabel yaitu fasilitas kerja (X_1) beban kerja (X_2), kompensasi (X_3) dan kinerja (Y).

3. Analisis Regresi Korelasi

Sebelum melakukan analisis regresi korelasi dipastikan terlebih dahulu data yang digunakan memenuhi asumsi klasik yaitu normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas.

- Uji normalitas. Kenormalan data dilihat dari uji normalitas *Kolmogorov-Smimov* berdasarkan nilai *unstandardized residual*. *Kolmogorav Smimov* dengan dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan probabilitas (*asymptotic signficancy*), Jika probabilitas > 0,05 maka distribusi dari model regresi adalah normal.
- Uji multikolinieritas. Digunakan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas yang digunakan (fasilitas kerja, beban kerja, dan kompensasi) saling berkorelasi. multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* (TOL) dan metode *Variance Inflation Factor* (VIF) yaitu Nilai TOL > 0,1 atau nilai VIF < 10 dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas.



- c. Uji heteroskedastisitas. Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar *scatterplot*. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Analisis Regresi Berganda

Tujuan analisis ini untuk memperkirakan kontribusi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dan untuk menentukan hubungan positif atau negatif diantara keduanya. Persamaan regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Di mana:

- Y = Kinerja Pegawai
 α = Konstanta
 $\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien Regresi
 X_1 = Fasilitas Kerja
 X_2 = Beban Kerja
 X_3 = Kompensasi

5. Koefisien Korelasi

Digunakan untuk mengetahui arah dan kuatnya hubungan antar dua variabel atau lebih. Menurut [20], rentang nilai koefisien korelasi yaitu: 0,00 – 0,19 sangat rendah, 0,20 -0,39 rendah, 0,40 – 0,59 sedang, 0,60 – 0,79 kuat, dan > 0,80 sangat kuat.

6. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi atau $r^2 \times 100\%$ menunjukkan kontribusi variabel-variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat, atau besarnya peran fasilitas kerja, beban kerja, dan kompensasi dalam mempengaruhi kinerja pegawai.

7. Uji t (Uji Parsial)

Uji t dalam penelitian digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen [21]. Pada uji ini dapat dilakukan dengan melihat nilai signifikansi (Sig). Besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen ditunjukkan jika nilai Sig kurang dari 0,05.

8. Uji F (Uji Simultan)

Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk mengevaluasi seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara keseluruhan [21]. Pengujian ini dapat dilakukan dengan menggunakan nilai signifikansi (Sig). Jika nilai signifikansi (Sig) kurang dari 0,05, maka variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.

III. PEMBAHASAN DAN HASIL

3.1 Hasil Penelitian

3.1.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Pernyataan Kinerja	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0,787	0,2656	Valid
2	0,785	0,2656	Valid
3	0,745	0,2656	Valid
4	0,906	0,2656	Valid
5	0,729	0,2656	Valid
6	0,784	0,2656	Valid
7	0,826	0,2656	Valid
8	0,794	0,2656	Valid
9	0,665	0,2656	Valid



10	0,810	0,2656	Valid
Pernyataan Fasilitas Kerja	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0,693	0,2656	Valid
2	0,680	0,2656	Valid
3	0,732	0,2656	Valid
4	0,614	0,2656	Valid
5	0,781	0,2656	Valid
6	0,592	0,2656	Valid
Pernyataan Beban Kerja	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0,821	0,2656	Valid
2	0,841	0,2656	Valid
3	0,946	0,2656	Valid
4	0,752	0,2656	Valid
5	0,843	0,2656	Valid
6	0,621	0,2656	Valid
Pernyataan Kompensasi	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0,764	0,2656	Valid
2	0,885	0,2656	Valid
3	0,886	0,2656	Valid
4	0,810	0,2656	Valid
5	0,814	0,2656	Valid
6	0,833	0,2656	Valid

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 2 di atas, hasil uji validitas setiap item pernyataan dalam variabel Kinerja Pegawai (Y), Fasilitas Kerja (X_1), Beban Kerja (X_2), dan kompensasi (X_3) dinyatakan valid karena nilai (r_{hitung}) > (r_{tabel}) = 0,2656, hal ini diambil dari tingkat signifikansi 5% dan sampel n = 55 responden.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	N Of Item	Keterangan
Kinerja Pegawai	0,930	0,60	10	Reliabel
Fasilitas Kerja	0,770	0,60	6	Reliabel
Beban Kerja	0,889	0,60	6	Reliabel
Kompensasi	0,908	0,60	6	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 3 di atas, hasil uji reliabilitas sebagai berikut:

Hasil uji reliabilitas sebagai berikut:

1. Variabel kinerja pegawai yang berisi 10 pernyataan = Cronbach Alpha = 0,930 > 0,60 dinyatakan reliabel.
2. Fasilitas kerja yang berisi 6 pernyataan = Cronbach Alpha = 0,770 > 0,60 dinyatakan reliabel.
3. beban kerja yang berisi 6 pernyataan = Cronbach Alpha = 0,889 > 0,60 dinyatakan reliabel.
4. kompensasi yang berisi 6 pernyataan = Cronbach Alpha = 0,908 > 0,60 dinyatakan reliabel.

3.1.2 Analisis Deskriptif

Analisis deskripsi karakteristik responden sebagai berikut: Jenis kelamin responden laki-laki sebanyak 52 orang dengan persentase 94,5%, sedangkan responden perempuan sebanyak 3 orang dengan persentase 5,5%. Usia responden <25 tahun sebanyak 3 orang dengan persentase 5,5%, responden usia 25-40 tahun sebanyak 40 orang dengan persentase 72,7%, dan responden usia >50 tahun sebanyak 12 orang dengan persentase 21,8%. Pendidikan responden SMP sebanyak 2 orang dengan persentase 3,6%, responden SMA/Sederajat sebanyak 47 orang dengan persentase 85,5%, responden Diploma sebanyak 0 orang dengan persentase 0%, dan responden Sarjana sebanyak 6 orang dengan persentase 10,9%. Masa kerja responden <1 tahun sebanyak 7 orang dengan persentase 12,7%, responden 1-5 tahun sebanyak 12 orang dengan persentase 21,8%, responden 6-10 tahun sebanyak 22 orang dengan persentase 40%, dan responden >10 tahun sebanyak 14 orang dengan persentase



DOI: 10.52362/jisamar.v9i1.1709

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

25,5%. Status pegawai responden ASN sebanyak 10 orang dengan persentase 18,2%, responden PPPK sebanyak 11 orang dengan persentase 20%, dan responden PHL sebanyak 34 orang dengan persentase 61,8%.

Analisis deskripsi berdasarkan analisis rata-rata dari skor masing-masing variabel sebagai berikut: rata-rata untuk seluruh skor pernyataan variabel kinerja pegawai bernilai 1.808. Nilai ini berada pada rentang 1.430-1.869 yang berarti kurang baik atau responden menyatakan tidak setuju. Rata-rata untuk seluruh skor pernyataan variabel fasilitas kerja bernilai 1.028. Nilai ini berada pada rentang 858-1.121 yang berarti kurang baik atau responden menyatakan tidak setuju. Rata-rata untuk seluruh skor pernyataan variabel beban kerja bernilai 1.199. Nilai ini berada pada rentang 1.122-1.385 yang berarti baik atau responden menyatakan setuju. Rata-rata untuk seluruh skor pernyataan variabel kompensasi bernilai 946. Nilai ini berada pada rentang 858-1.121 yang berarti kurang baik atau responden menyatakan tidak setuju.

3.1.3 Analisis Regresi Korelasi

1. Uji Normalitas

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

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.70075964
Most Extreme Differences	Absolute	.141
	Positive	.125
	Negative	-.141
Kolmogorov-Smirnov Z		1.049
Asymp. Sig. (2-tailed)		.221

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 4 di atas, dapat diketahui nilai probabilitas Kolmogorov Smirnov dalam penelitian ini adalah sebesar 0,221. Nilai probabilitas ini lebih besar dari 0,05 ($0,221 > 0,05$). Dapat disimpulkan residual dinyatakan berdistribusi normal pada taraf signifikansi 5%.

1. Uji Multikolinieritas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.900	4.201		1.166	.249		
	Fasilitas Kerja	1.141	.220	.606	5.190	.000	.562	1.780
	Beban Kerja	-.032	.134	-.021	-.240	.811	.969	1.032
	Kompensasi	.427	.207	.239	2.067	.044	.572	1.749

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

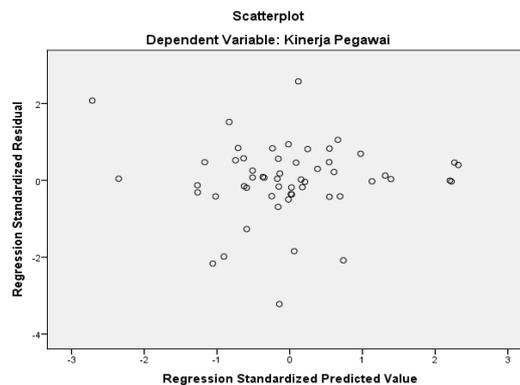
Berdasarkan tabel 5 di atas, nilai *tolerance* variabel fasilitas kerja $0,562 > 0,100$, variabel beban kerja $0,969 > 0,100$, dan variabel kompensasi $0,572 > 0,100$. Kemudian nilai VIF variabel fasilitas kerja $1,780 < 10,00$, variabel beban kerja $1,032 < 10,00$, dan variabel kompensasi $1,749 < 10,00$. Sehingga dapat disimpulkan model regresi tidak terjadi multikolinieritas.



DOI: 10.52362/jisamar.v9i1.1709

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

2. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Gambar 2 di atas menunjukkan bahwa sebaran data yang tidak berpola dan titik-titik berada di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.1.4 Hasil Uji Regresi Berganda

Table 6. Hasil Uji Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4.900	4.201		1.166	.249
	Fasilitas Kerja	1.141	.220	.606	5.190	.000
	Beban Kerja	-.032	.134	-.021	-.240	.811
	Kompensasi	.427	.207	.239	2.067	.044

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berikut model persamaan yang diperoleh dari tabel koefisien regresi berganda di atas:

$$Y = 4,900 + 1,141 X_1 - 0,032 X_2 + 0,427 X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda di atas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta bertanda positif 4,900 yang menunjukkan apabila variabel fasilitas kerja (X_1) beban kerja (X_2), dan kompensasi (X_3) tidak ada perubahan atau sama dengan 0 maka kinerja pegawai (Y) sebesar 4,900.
2. Fasilitas kerja memiliki koefisien regresi berganda positif 1,141, hal ini menunjukkan apabila fasilitas kerja ditingkatkan setiap 1 kali, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 1,141.



DOI: 10.52362/jisamar.v9i1.1709

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

3. Beban kerja memiliki koefisien regresi berganda negatif -0,032, hal ini menunjukkan apabila beban kerja ditingkatkan setiap 1 kali, maka akan menurunkan kinerja pegawai sebesar -0,032.
4. Kompensasi memiliki koefisien regresi berganda positif 0,427, hal ini menunjukkan apabila kompensasi ditingkatkan setiap 1 kali, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,427.

3.1.5 Hasil Analisis Koefisien Korelasi

1. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Parsial

Tabel 7. Hasil Uji Analisis Korelasi Secara Parsial
Correlations

		Kinerja Pegawai	Fasilitas Kerja	Beban Kerja	Kompensasi
Pearson Correlation	Kinerja Pegawai	1.000	.758	.058	.632
	Fasilitas Kerja	.758	1.000	.133	.648
	Beban Kerja	.058	.133	1.000	-.003
	Kompensasi	.632	.648	-.003	1.000
Sig. (2-tailed)	Kinerja Pegawai	.	.000	.336	.000
	Fasilitas Kerja	.000	.	.167	.000
	Beban Kerja	.336	.167	.	.490
	Kompensasi	.000	.000	.490	.
N	Kinerja Pegawai	55	55	55	55
	Fasilitas Kerja	55	55	55	55
	Beban Kerja	55	55	55	55
	Kompensasi	55	55	55	55

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

1. Korelasi antara fasilitas kerja dengan kinerja pegawai memiliki nilai 0,758 berada pada interval 0,60 – 0,79 yang berarti terdapat korelasi positif dan kategori hubungan yang kuat antara fasilitas kerja dengan kinerja pegawai.
2. Korelasi antara beban kerja dengan kinerja pegawai memiliki nilai 0,058 berada pada interval 0,00 – 0,19 yang berarti terdapat korelasi positif dan kategori hubungan yang sangat rendah antara beban kerja dengan kinerja pegawai.
3. Korelasi antara kompensasi dengan kinerja pegawai memiliki nilai 0,632 berada pada interval 0,60 – 0,79 yang berarti terdapat korelasi positif dan kategori hubungan yang kuat antara kompensasi dengan kinerja pegawai.

2. Hasil Uji Analisis Koefisien Korelasi Simultan

Tabel 8. Hasil Uji Analisis Korelasi Secara Simultan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.781 ^a	.609	.586	5.404

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Beban Kerja, Fasilitas Kerja

Sumber: Data diolah peneliti, 2024



DOI: 10.52362/jisamar.v9i1.1709

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Berdasarkan tabel 8 dapat diketahui korelasi antara fasilitas kerja, beban kerja, dan kompensasi dengan kinerja pegawai secara simultan memiliki 0,781 berada dalam interval 0,60 – 0,79. Dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja, beban kerja, dan kompensasi dengan kinerja pegawai secara bersama-sama memiliki hubungan yang kuat, artinya jika fasilitas kerja, beban kerja, dan kompensasi meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat pula.

3.1.6 Hasil Uji Determinasi

Tabel 9. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.781 ^a	.609	.586	5.404

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Beban Kerja, Fasilitas Kerja

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 9 diketahui bahwa nilai R Square adalah 0,609 artinya bahwa pengaruh fasilitas kerja, beban kerja, dan kompensasi adalah sebesar 60,9% sisanya 39,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3.1.7 Hasil Uji t (Uji Parsial)

Tabel 10. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.900	4.201		1.166	.249
1 Fasilitas Kerja	1.141	.220	.606	5.190	.000
Beban Kerja	-.032	.134	-.021	-.240	.811
Kompensasi	.427	.207	.239	2.067	.044

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

1. Fasilitas Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Nilai t hitung 5,190 > lebih besar dari t tabel sebesar 1,675, dan nilai signifikansi menunjukkan 0,000, artinya kurang dari 0,05 ($p < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Beban Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Nilai t hitung -0,240 < lebih kecil dari t tabel sebesar 1,675, dan nilai signifikansi menunjukkan 0,811 artinya lebih dari 0,05 ($p > 0,05$), maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Kompensasi (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Nilai t hitung 2,067 > lebih besar dari t tabel sebesar 1,675, dan nilai signifikansi menunjukkan 0,044 artinya kurang dari 0,05 ($p < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai.

3.1.8 Hasil Uji F (Uji Simultan)

Tabel 11. Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------



DOI: 10.52362/jisamar.v9i1.1709

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

	Regression	2324.472	3	774.824	26.527	.000 ^p
1	Residual	1489.638	51	29.209		
	Total	3814.109	54			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Beban Kerja, Fasilitas Kerja

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 11 di atas memperoleh nilai F hitung sebesar 26,527 > f tabel sebesar 3,175. Model regresi yang mencakup variabel independen fasilitas kerja, beban kerja, dan kompensasi secara keseluruhan signifikan dalam menjelaskan variabilitas dalam kinerja pegawai. Dengan p-value (Sig.) sebesar 0,000, nilai ini di bawah 0,5. Oleh karena itu H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja, beban kerja, dan kompensasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan.

3.2 Pembahasan

1. Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Fasilitas kerja memiliki nilai positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien regresi sebesar 1,141 dengan nilai t hitung sebesar 5,190 > t tabel sebesar 1,675 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada tingkat signifikansi 0,05 ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima atau terdapat pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai. Selaras dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [3] diketahui bahwa fasilitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Studi lain oleh [4] menyatakan hal yang sama bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Beban kerja memiliki nilai negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini diperkuat oleh koefisien regresi yang rendah yaitu -0,032, dengan nilai t hitung sebesar -0,240 < t tabel sebesar 1,675 dan nilai signifikansi sebesar $0,811 > 0,05$, yang menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada tingkat signifikansi 0,05 ($p > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak atau tidak terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai. Selaras dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [5] juga menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara beban kerja terhadap kinerja pegawai. Studi lain oleh [13] menyatakan hal yang sama bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Kompensasi memiliki nilai positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien regresi sebesar 0,427 dengan nilai t hitung sebesar 2,067 > t tabel sebesar 1,675 dan signifikansi $0,044 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada tingkat signifikansi 0,05. ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima atau terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai. Selaras dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [1] diketahui bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Studi lain oleh [8] menyatakan hal yang sama bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

IV. KESIMPULAN

Kesimpulan dari hasil temuan dan analisis penelitian di atas yaitu sebagai berikut:

1. Hasil analisis deskriptif menyatakan bahwa kinerja pegawai bidang pemadaman di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Bandung dinilai kurang baik. Fasilitas kerja pegawai bidang pemadaman di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Bandung dinilai kurang baik. Beban kerja pegawai bidang pemadaman di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Bandung dinilai baik. Selain itu kompensasi pegawai bidang pemadaman di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Bandung dinilai kurang baik.
2. Keterkaitan antara fasilitas kerja dengan kinerja pegawai bidang pemadaman di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Bandung secara parsial menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan.



DOI: 10.52362/jisamar.v9i1.1709

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

3. Keterkaitan antara beban kerja dengan kinerja pegawai bidang pemadaman di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Bandung secara parsial menunjukkan adanya pengaruh yang negatif dan tidak signifikan.
4. Keterkaitan antara kompensasi dengan kinerja pegawai bidang pemadaman di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Bandung secara parsial menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan.
5. Hasil penelitian membawa hasil bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel fasilitas kerja, beban kerja, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bidang pemadaman di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Bandung.

REFERENSI

- [1] A. G. Hadiansyah and R. C. Jaya, “Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Alpha Project Bandung Bagian Marketing,” *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, vol. 10, no. 4, pp. 2661–2668, 2024.
- [2] A. P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Edisi 14. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017.
- [3] A. E. Rangkuti, B. Thasy, and A. Yanti, “Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah DJBC Sumatera Utara,” *Prosiding Konferensi Nasional Social & Engineering Polmed (KONSEP)*, vol. 2, no. 1, pp. 553–564, 2021.
- [4] L. P. Nainggolan, B. E. Broto, and C. H. Limbong, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Fasilitas, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Desa Meranti Omas Kabupaten Labura,” *ALEXANDRIA (Journal Of Economics, Business, & Entrepreneurship)*, vol. 4, no. 1, pp. 5–11, 2023.
- [5] R. W. Nugraha and P. P. Rahmi, “Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indoneptune Net Manufacturing Kabupaten Bandung,” . *Syntax Idea*, vol. 6, no. 7, pp. 3024–303, 2024.
- [6] I. Pranesty and P. P. Rahmi, “Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Fastrata Buana Divisi Penjualan Cabang Bandung,” *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, vol. 10, no. 1, pp. 758-767., 2024.
- [7] A. H. Saputro and R. R. Akbar, “Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Trifa Raya Laboratories,” *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, vol. 10, no. 1, pp. 416–424, 2024.
- [8] A. Abdullah, R. Recky, and R. Muttaqin, “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Sales Pada PT PLN Iconplus Kota Bandung),” *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, vol. 10, no. 6, pp. 3170–3185, 2024.
- [9] Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada, 2016.
- [10] S. Akbar, “Analisa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.,” *Jurnal Ilmu Administrasi Negara dan Bisnis (JIAGANIS)*, vol. 3, no. 2, pp. 1–17, 2018.
- [11] A. Hermanto, “Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru ,” Doctoral Dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Pekanbaru, 2023.
- [12] I. Munawirsyah, “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya kepada Kinerja Pegawai Non Medis pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Subulussalam,” *Jurnal Bisnis Administrasi*, vol. 6, no. 1, pp. 47–57, 2017.



- [13] A. Nurhandayani, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja,” . *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, vol. 1, no. 2, pp. 108–110, 2022.
- [14] Y. Alvionita and A. H. Saputro, “Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Bumami Food: Bahasa Indonesia,” *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, vol. 10, no. 1, pp. 201–208, 2024.
- [15] Tarwaka, *Ergonomi Industri*, 2nd ed. Surakarta: Harapan Offset, 2015.
- [16] E. Edison and Y. Lubis, *Manajemen dan Riset Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta, 2019.
- [17] E. Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Edisi 8. Jakarta: Kencana, 2016.
- [18] M. S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 23. Jakarta: Bumi Aksara, 2019.
- [19] F. Elmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media, 2018.
- [20] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2018.
- [21] I. Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2018.



DOI: 10.52362/jisamar.v9i1.1709

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).