
**PENGARUH SARANA PRASARANA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA DINAS PEMADAM KEBAKARAN KOTABEKASI****Oleh****Edward Efendi Silalahi¹, Laila Syahri Nurkharimah²****¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara
Jakarta Raya, Jl. Perjuangan, Bekasi Utara, 17123****²Dinas Pemadam Kebakaran, Jl. Komodo Raya No. 1 Kranji, Bekasi Barat, 17135****E-mail: ²lailaasyr26@gmail.com, ¹silalahiedward72@gmail.com****Abstract**

This study aims to determine the effect of infrastructure and workload on employee performance at the Bekasi City Fire Department. The method used in this study is a quantitative method, where the object used is the employees of the Bekasi City Fire Department. The number of samples used in this study were 60 respondents using a non-probability sampling technique with a saturated sampling technique. This study uses primary data conducted in distributing questionnaires to employees at the Bekasi City Fire Department. After the data is collected, the data is processed using the SPSS 25 for windows program. Based on the results of the analysis carried out, it can be concluded that the infrastructure and workload variables partially have a positive and significant effect on employee performance. Then, simultaneously the variables of Infrastructure and Workload partially have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Infrastructure, Workload And Employee Performance.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia menurut (Sinta & Syelviani, 2021) memiliki peranan yang sangat penting bagi pencapaian terwujudnya tujuan suatu organisasi atau perusahaan. Dengan adanya sumber daya manusia yang akan menghasilkan kualitas kinerja yang baik, tidak hanya akan membawa keberhasilan pada suatu organisasi, melainkan akan membawa dampak yang positif bagi organisasi. Untuk mendapatkan sumber daya yang berkualitas organisasi juga harus menciptakan kondisi yang membuat para pegawainya merasa nyaman dan juga terpenuhi segala kebutuhannya demi tercapainya visi dan misi. Agar tujuan organisasi dapat tercapai maka diperlukan hubungan kerja yang saling menguntungkan antara organisasi dengan pegawainya.

Menurut (Sinta & Syelviani, 2021) Sarana dan prasarana dapat diartikan sebagai alat bantu atau perlengkapan yang digunakan dalam bekerja baik yang bersifat secara fisik ataupun non-fisik dalam melakukan sebuah

pekerjaan. Sarana lebih diartikan untuk benda-benda yang sifatnya bergerak seperti komputer dan juga mesin-mesin. Sebaliknya prasarana lebih mengarah ke segala sesuatu benda yang sifatnya menetap atau tidak bergerak seperti tanah, kantor dan gedung. Sarana prasarana juga mempunyai peran penting dalam keberhasilan suatu organisasi. Dengan terpenuhinya sarana dan fasilitas kerja secara lengkap akan mendorong timbulnya hasil kerja yang baik.

Menurut (Rindorindo et al., 2019) Beban kerja sendiri mempunyai artian sebagai tuntutan pekerjaan yang harus dilakukan oleh pegawai yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu dalam suatu organisasi atau perusahaan. Pemberian beban kerja yang berlebih kepada pegawai juga bisa menjadikan suatu masalah besar bagi suatu organisasi.

TINJAUAN PUSTAKA

Sarana Prasarana

Menurut (Muzakkir et al., 2021) meskipun benar sarana prasarana sudah efisien dan efektivitas dari produksi kerja di dalam organisasi, tetapi tetap diperlukannya sarana prasarana yang mendukung sesuai tugas dan fungsi dalam organisasi.

Menurut (Sinta & Syelviani, 2021) sarana adalah segala sesuatu hal yang dapat digunakan sebagai alat dalam mencapai suatu tujuan organisasi.

Sedangkan prasarana merupakan fasilitas yang secara tidak langsung mendukung jalannya proses pekerjaan, seperti ruang kerja, ruang tunggu dan lainnya.

Dari beberapa definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa sarana dan prasarana merupakan semua alat bantu dan juga fasilitas yang dapat mendukung kegiatan untuk mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan. Sarana prasarana juga sangat penting dalam mempengaruhi kinerja para pegawai. Menurut (Sinta & Syelviani, 2021) sarana prasarana memiliki beberapa indikator antara lain:

1. Peralatan kerja

Yaitu semua jenis barang-barang berbentuk alat maupun tempat yang digunakan untuk mendukung alat produksi suatu pekerjaan yang pegawai lakukan, sehingga pekerjaan tersebut dapat dengan mudah berjalan dengan baik.

2. Perlengkapan

Yaitu semua jenis barang-barang yang digunakan untuk melengkapi pekerjaan yang sifatnya habis pakai dan dapat dipakai secara berulang-ulang atau terus-menerus.

3. Infrastruktur

Yaitu fasilitas dasar yang diberikan instansi untuk para pegawai baik secara fisik maupun sosial, seperti fasilitas gedung, pasokan listrik dan berbagai macam hal yang dibutuhkan untuk pelayanan kepada masyarakat.

Beban Kerja

Menurut (Rolos et al., 2018) Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh pegawai disuatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut (Sari & Febriyanto, 2019) beban kerja merupakan salah satu hambatan yang mengakibatkan kelelahan kerja. Beban kerja juga dapat dilihat dari beban secara mental, apabila beban yang ditanggung pegawai atau karyawan terlalu berat atau kemampuan fisik pegawai pada saat bekerja lemah tentu akan mengakibatkan hambatan, dan pegawai akan sakit karena suatu pekerjaan tersebut.

Menurut (Rindorindo et al., 2019) merupakan suatu kondisi beban pekerjaan yang terlalu banyak dan dapat menyebabkan ketegangan dari dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress.

Menurut (Meutia & Narpati, 2021) merupakan beban yang ditugaskan kepada karyawannya umumnya disesuaikan dengan pangkat ataupun jabatan dari karyawan. Seorang karyawan yang berada di level bawah tidak diberikan tugas ataupun beban kerja seperti yang dikerjakan oleh atasannya, melainkan atasannya akan melimpahkan delegasi kepada bawahannya sesuai dengan kapasitasnya.

Dari beberapa definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud beban kerja adalah serangkaian atau sekumpulan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seseorang dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Menurut (Dwinati et al., 2019) beban kerja memiliki beberapa indikator antara lain:

1. Tugas

Meliputi tugas yang bersifat fisik seperti, tata ruang tempat kerja, sikap kerja. Sedangkan tugas yang bersifat tanggung jawab, emosi pekerjaan dan sebagainya.

2. Organisasi Kerja

Meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja dan sebagainya.

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat memberikan beban tambahan yang meliputi, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis.

Menurut (Diana, 2019) menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi oleh adanya berbagai macam faktor-faktor sebagai berikut:

1. Faktor Eksternal

Faktor eksternal dalam dunia kerja juga akan mempengaruhi beban pekerjaan karyawan. Faktor eksternal yang dimaksud adalah faktor yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:

a. Tugas-tugas fisik

Tugas-tugas fisik yang dimaksud adalah suatu hal yang berhubungan dengan alat-alat bantu dan juga sarana yang dapat menyelesaikan pekerjaan, kondisi kerja, sikap kerja, tanggung jawab pekerjaan, sampai tingkat kesulitan yang dihadapi dalam menyelesaikan pekerjaan.

b. Organisasi kerja

Dalam melakukan pekerjaan seorang karyawan tentunya akan membutuhkan jadwal kerja yang teratur, waktu untuk beristirahat, shift kerja, hingga sistem pemberian upah/gaji yang akan turut memberikan kontribusi terhadap beban kerja yang telah dirasakan dari setiap masing-masing karyawan.

c. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang berhubungan secara psikologis, biologis, kimiawi, dan lingkungan kerja fisik. Dengan lingkungan kerja yang nyaman tentunya akan berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2. Faktor Internal

Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal berupa jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan (faktor somatis), dan

motivasi, kepuasan, keinginan, atau persepsi (faktor psikis).

Kinerja Pegawai

Menurut (Muzakkir et al., 2021) kinerja merupakan hasil dari kerja seseorang yang dapat dicapai di dalam suatu organisasi yang sesuai dengan tanggungjawab masing-masing yang berupaya untuk mencapai tujuan organisasi itu sendiri secara legal atau yang sudah sesuai dengan peraturan Undang-Undang dengan tidak melanggar hukum.

Menurut (Sinta & Syelviani, 2021) kinerja merupakan tentang melakukan suatu pekerjaan dengan hasil terbaik dari seorang individu-individu maupun kelompok atau organisasi melalui pemahaman serta tujuan yang sudah terencana.

Menurut (Bohari et al., 2019) mendefinisikan bahwa kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh pegawai ketika melakukan pekerjaan atau tugas sejalan dengan tanggung jawab sebagaimana yang telah diamanahkan kepadanya.

Menurut (Silalahi, E. E. 2019) mengatakan bahwa istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Tinggi rendahnya kinerja pekerja berkaitan erat dengan sistem pemberian penghargaan yang diterapkan oleh lembaga/organisasi tempat mereka bekerja. Tercapainya tujuan instansi atau organisasi tidak hanya tergantung peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut.

Menurut (Sinta & Syelviani, 2021) menyebutkan terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai yaitu:

1. Kualitas, yaitu hasil kerja yang diukur dari pekerjaan pegawai atau karyawan yang mendekati kesempurnaan tugas dengan memenuhi kemampuan yang dimiliki pegawai.

2. Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan atau jumlah aktivitas yang dapat diselesaikan.
3. Ketetapan waktu, yaitu pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan waktu yang telah ditetapkan dan juga memaksimalkan waktu yang tersedia.

Menurut (Afandi, 2018) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu:

1. Faktor Kemampuan (Ability).

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan yang dilihat dari potensi (IQ) dan kemampuan skill. Artinya, pemimpin dan pegawai atau karyawan yang memiliki IQ sudah diatas rata-rata (110-120) apalagi yang sudah memiliki jabatan supervisor, very supervisor dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dalam mengerjakan pekerjaan atau tugas sehari-hari, dengan begitu maka akan mudah mencapai kinerja maksimal.

2. Faktor Motivasi (Motivation).

Motivasi sendiri diartikan sebagai sikap pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja di dalam lingkungan organisasi. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerja yang akan menunjukkan motivasi kerja tinggi, sebaliknya jika mereka bersikap negatif terhadap situasi kerja akan menunjukkan motivasi yang rendah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Menurut (Wiratna Sujarweni, 2018) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik. Di dalam pendekatan kuantitatif hakikat hubungan di antara variabel-variabel dianalisis dengan menggunakan teori yang objektif.

Menurut (Sugiyono, 2019) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data, menggunakan instrument

penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Dalam melakukan penelitian ada beberapa tahapan-tahapan proses pelaksanaannya penelitian dari awal sampai akhir, masing-masing dari tahapan penelitian ini diuraikan secara sebagai berikut:

1) Tahap Perencanaan

1. Melakukan survei, langkah awal yang penulis lakukan sebelum pemilihan topik adalah dilakukannya survei terlebih dahulu.
2. Identifikasi masalah, dalam proses identifikasi inilah penulis menemukan topik permasalahan yang akan dikaji lebih spesifik.
3. Penetapan topik, dari proses identifikasi masalah di atas, maka output yang dihasilkan adalah adanya sebuah permasalahan yang akan penulis kaji. Di dalam skripsi ini, penulis menetapkan dengan tema atau topik "Pengaruh Sarana Prasarana dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi".
4. Penentuan tujuan, setelah topik dirumuskan, maka hal selanjutnya yang akan dilakukan adalah menentukan hasil akhir dari penelitian ini.

2) Tahap Penelitian

Di dalam penelitian ini, dilakukan untuk pengambilan data-data yang diperlukan adalah dengan membuat kuesioner dan menyimpulkan hasil dari data kuesioner tersebut. Setelah penulis menentukan judul, kemudian penulis menjelaskan kerangka berfikir hubungan antar variabel terikat dengan variabel bebas. Setelah itu, penulis menentukan populasi dan sampel yang akan menjadi objek penelitian yang terdiri dari jumlah pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi.

3) Tahap Penulisan

Dalam penulisan laporan penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran secara keseluruhan, selain itu juga di dalam

penelitian ini menggunakan buku dan jurnal yang berkaitan dengan penelitian sebagai referensi dalam menulis penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1.1 Tabel Uji Instrumen

Tabel 1.1 Uji Validitas Sarana Prasarana

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Kesimpulan
Butir 1	0,513	0,254	Valid
Butir 2	0,638	0,254	Valid
Butir 3	0,692	0,254	Valid
Butir 4	0,532	0,254	Valid
Butir 5	0,593	0,254	Valid
Butir 6	0,320	0,254	Valid
Butir 7	0,768	0,254	Valid
Butir 8	0,595	0,254	Valid

Sumber: SPSS versi 25

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat diketahui bahwa nilai r hitung yang di dapatkan dari masing- masing butir-butir pernyataan variabel memiliki r hitung lebih besar daripada r tabel yang mana memiliki nilai 0,254, sehingga dapat disimpulkan bahwa delapan butir pernyataan yang ada pada variabel sarana prasarana dinyatakan valid.

Tabel 1.2 Uji Validitas Beban Kerja

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Kesimpulan
Butir 1	0,586	0,254	Valid
Butir 2	0,556	0,254	Valid
Butir 3	0,543	0,254	Valid
Butir 4	0,586	0,254	Valid
Butir 5	0,316	0,254	Valid
Butir 6	0,625	0,254	Valid
Butir 7	0,444	0,254	Valid
Butir 8	0,502	0,254	Valid

Butir 9	0,533	0,254	Valid
Butir 10	0,642	0,254	Valid

Sumber: SPSS versi 25

Berdasarkan tabel 1.2 di atas dapat diketahui bahwa nilai r hitung yang di dapatkan dari masing- masing butir-butir pernyataan variabel memiliki r hitung lebih besar daripada r tabel yang mana memiliki nilai 0,254, sehingga dapat disimpulkan bahwa sepuluh butir pernyataan yang ada pada variabel beban kerja dinyatakan valid.

Tabel 1.3 Uji Validitas Kinerja Pegawai

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Kesimpulan
Butir 1	0,620	0,254	Valid
Butir 2	0,653	0,254	Valid
Butir 3	0,773	0,254	Valid
Butir 4	0,757	0,254	Valid
Butir 5	0,753	0,254	Valid
Butir 6	0,697	0,254	Valid
Butir 7	0,746	0,254	Valid
Butir 8	0,648	0,254	Valid
Butir 9	0,663	0,254	Valid
Butir 10	0,619	0,254	Valid

Sumber: SPSS versi 25

Berdasarkan tabel 1.3 di atas dapat diketahui bahwa nilai r hitung yang di dapatkan dari masing- masing butir-butir pernyataan variabel memiliki r hitung lebih besar daripada r tabel yang mana memiliki nilai 0,254, sehingga dapat disimpulkan bahwa sepuluh butir pernyataan yang ada pada variabel kinerja pegawai dinyatakan valid.

Tabel 1.4 Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
1	Sarana Prasarana	0,718	0,60	Reliabel
2	Beban Kerja	0,712	0,60	Reliabel
3	Kinerja Pegawai	0,871	0,60	Reliabel

Sumber: SPSS versi 25

Pada tabel 1.4 di atas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha atas variabel sarana prasarana sebesar 0,718, beban kerja sebesar 0,712 dan kinerja pegawai sebesar 0,871. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dari pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena memiliki Cronbach's Alpha > 0,60.

1.2 Tabel Uji Asumsi Klasik

Tabel 1.5 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.20598288
Most Extreme Differences	Absolute	.065
	Positive	.065
	Negative	-.053
Test Statistic		.065
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: SPSS versi 25

Berdasarkan pada metode uji Kolmogorov Smirnov, jika nilai signifikan > 0,05 maka variabel berdistribusi normal dan sebaliknya jika signifikan < 0,05 maka variabel tidak berdistribusi normal. Dari hasil tabel 1.5 dapat dilihat bahwa nilai Asymp.Sig.(2-tailed) sebesar 0,200 > 0,05 hal ini membuktikan bahwa data berdistribusi normal.

Tabel 1.6 Uji Multikolinearitas

Collinearity Statistics		
Variabel	Tolerance	VIF
Sarana Prasarana	.804	1.243
Beban Kerja	.804	1.243

Sumber: SPSS versi 25

Berdasarkan pada tabel 1.6 dapat diketahui hasil uji multikolinearitas dengan nilai Tolerance 0,804 > 0,10 pada variabel sarana prasarana dan beban kerja. Serta nilai VIF 1,243 < 10,00 pada variabel sarana

prasarana dan beban kerja. Maka dari itu tidak terjadinya multikolinearitas.

1.3 Tabel Analisis Regresi Linear berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat, yaitu Sarana Prasarana (X1) dan Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 1.7 Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Sig.
(Constant)	-3.356	.394
Sarana Prasarana	.808	.000
Beban Kerja	.498	.000

Sumber: SPSS versi 25

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda pada tabel 4.14 di atas diperoleh nilai konstan a = -3,356 dan nilai koefisien untuk variabel sarana prasarana b1 = 0,808, dan variabel beban kerja b2 = 0,498. Dari nilai tersebut maka diperoleh regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh variabel sarana prasarana dan beban kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

$$Y = -3,356 + 0,808 X1 + 0,498 X2$$

Persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (a) pada persamaan regresi linier berganda pada tabel di atas diperoleh sebesar -3,356 (negatif). Hal ini menunjukkan bahwa menurunnya nilai konstanta, artinya jika sarana prasarana (X1) dan beban kerja (X2) = 0 maka Y = - 3,356.
2. Koefisien Sarana Prasarana (X1)
Nilai koefisien 0,808 pada variabel sarana prasarana adalah bernilai (positif) sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi pengaruh sarana prasarana yang diberikan kepada pegawai, maka akan semakin tinggi kinerja pegawai sebesar 0,808.
3. Koefisien Beban Kerja (X2)
Nilai koefisien pada variabel Beban kerja sebesar 0,498 (positif). Sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi pengaruh

beban kerja yang diberikan kepada pegawai, maka akan semakin tinggi kinerja pegawai sebesar 0,498.

1.4 Uji Hipotesis

Tabel 1.8 Uji Parsial (T)

Variabel	T	Sig.
Sarana Prasarana	6.426	.000
Beban Kerja	4.904	.000

Sumber: SPSS versi 25

Berdasarkan hasil tabel 1.8 di atas dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pengaruh Sarana Prasarana (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

α = probabilitas (ketentuan) 5% = 0,05

n = sampel

k = jumlah variabel

df = N-k-1, sehingga 60-2-1 = 57 t-hitung sarana prasarana = 6,426 Sig. sarana prasarana = 0,000

t-tabel sebesar = 1,672

Diperoleh hasil (t-hitung) sebesar 6,426 > 1,672 (t-tabel) dengan nilai sig. 0,000 < 0,05 atau nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan t hitung > t tabel, maka dari itu H0 ditolak dan Ha diterima yang berarti bahwa secara parsial sarana prasarana (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

2. Pengaruh Beban kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

α = probabilitas (ketentuan) 5% = 0,05

n = sampel

k = jumlah variabel

df = N-k-1, sehingga 60-2-1 = 57

t-hitung beban kerja = 4,904 Sig. beban kerja = 0,000

t-tabel sebesar = 1,672

Diperoleh hasil (t-hitung) sebesar 4,904 > 1,672 (t-tabel) dengan nilai sig. 0,000 < 0,05 atau nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan t hitung > t tabel maka dari itu H0 ditolak dan Ha diterima yang berarti bahwa secara parsial beban kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Tabel 1.9 Uji F (Simultan)

F	Sig.
57.957	.000 ^b

Sumber: SPSS versi

Berdasarkan tabel 1.9 diatas dapat diperoleh hasil yang akan diuji sebagai berikut :

f-hitung = 57,957 dan sig. 0,000

Tabel f tingkat/ taraf sig = 0,05

n = sampel = 60

k = jumlah variabel bebas = 2

df = n-k-1 = 60-2-1 = 57

f-tabel = 3,159

Berdasarkan hasil uji f hitung diatas dapat diketahui nilai signifikan untuk pengaruh X1 dan X2 terhadap Y adalah sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai (f-hitung) 57,957 > 3,159 (f-tabel), sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 atau variabel dependen (terikat) diterima yang berarti terdapat pengaruh sarana prasarana (X1) dan beban kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

1.5 Uji Koefisien Determinasi (R2)

Tabel 1.10 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.819	.670	.659	2.244

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Sarana Prasarana

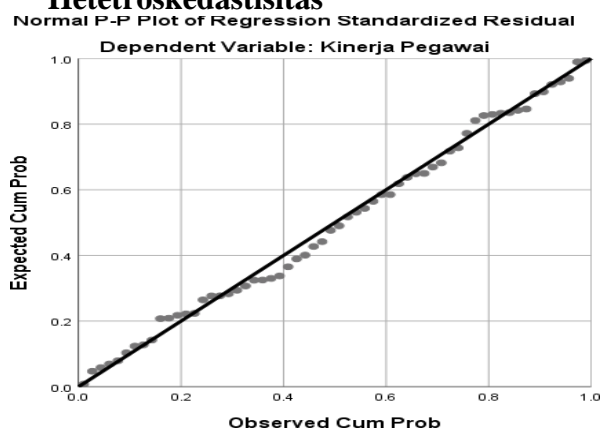
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: SPSS versi 25

Berdasarkan pada tabel 1.10 diatas diperoleh hasil nilai R square sebesar 0,670 atau 67%. Angka tersebut mengandung arti bahwa sarana prasarana dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 67%. Sedangkan sisanya 33% dipengaruhi oleh

sebab-sebab lain yang ada diluar variabel pada penelitian ini.

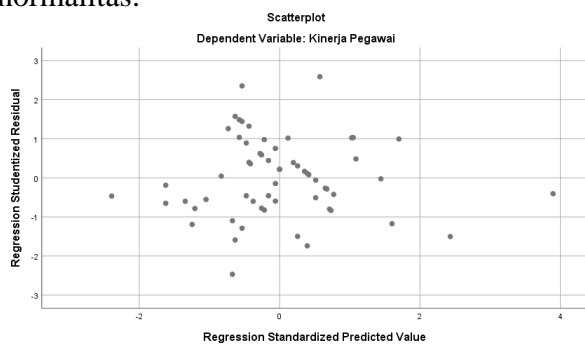
2. Gambar Uji Normalitas dan Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2.1 Normal P-Plot Regression

Standarized Residual Sumber: SPSS versi 25

Berdasarkan hasil dari pengujian normalitas dengan melihat P-P Plot yaitu jika titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka data berdistribusi normal. Dapat diambil keputusan bahwa data yang dianalisis telah memenuhi normalitas.



Gambar 2.2 Scatterplot

Sumber: SPSS versi 25

Berdasarkan gambar 2.2 menunjukkan bahwa titik-titik Scatterplot menyebar secara acak serta tersebar dengan baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, dan titik-titiknya tersebar secara acak tanpa membentuk pola tertentu. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadinya heteroskedastisitas dalam model regresi.

3. Persamaan Analisis Regresi Linear Berganda

Persamaan atau Rumus diletakkan ditengah-tengah simetris pada kolom, diberi nomor di ujung kanan, dalam tanda kurung secara berurutan. Apabila persamaan lebih dari satu baris maka penulisan nomor diletakkan pada baris terakhir.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

PENUTUP Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Sarana Prasarana dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi (Mako), maka penulis memperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) di dalam penelitian ini, ditemukan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara Sarana Prasarana terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi (Mako). Hal tersebut berarti bahwa apabila nilai pengaruh sarana prasarana semakin baik maka nilai kinerja juga akan semakin meningkat sehingga sarana prasarana pada Disdamkar akan mempengaruhi kinerja para pegawainya.
2. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) di dalam penelitian ini, ditemukan bahwa hipotesis kedua (H2) diterima, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi (Mako). Dengan hasil nilai Regresi yang positif menunjukkan adanya hubungan yang searah terhadap kinerja. Hal tersebut berarti bahwa tingkat tinggi rendahnya beban kerja yang diberikan kepada pegawai dapat mempengaruhi kinerja nya..

3. Berdasarkan hasil uji simultan (uji f) di dalam penelitian ini, ditemukan bahwa hipotesis ketiga (H3) diterima dan dapat disimpulkan bahwa secara simultan berpengaruh positif dan signifikan Sarana Prasarana dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi (Mako) yang dapat dijelaskan dari R Square yang tinggi sedangkan sisanya dapat dipengaruhi oleh sebab-sebab variabel lain yang tidak dijelaskan di dalam penelitian ini. Berdasarkan dari kedua variabel independen Sarana Prasarana dan Beban Kerja memiliki peran yang penting dalam perkembangan Kinerja pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi (Mako).

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Afandi. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja. *Ekonomi Bisnis*, 35–36.
- [2] Bohari, Ansar, & Tamrin, M. (2019). Pengaruh Kompensasi, Sarana Prasarana Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Petugas Kebersihan pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Bulukumba. *YUME : Journal of Management*, 2(3).
- Diana, Y. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Housekeeping Departement Pada Hotel Bintan Lagoon Resort. *Jurnal Manajemen Tools*, 53(9), 193–205.
- [3] Dwinati, B. N., Surati, S., & Furkan, L. M. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan
- [4] Operasional Pengangkutan Sampah dinas Kebersihan Kota Mataram). *Jmm Unram - Master of Management Journal*, 8(1), 86–100.
<https://doi.org/10.29303/jmm.v8i1.415>
- [5] Meutia, K. I., & Narpati, B. (2021). Kontribusi Beban Kerja dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 5(1), 42–52.
<http://repository.ubharajaya.ac.id/12706/%0A>
[http://repository.ubharajaya.ac.id/12706/1/Ko ntribusi Beban Kerja dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja.pdf](http://repository.ubharajaya.ac.id/12706/1/Ko%20ntribusi%20Beban%20Kerja%20dan%20Insentif%20Terhadap%20Kepuasan%20Kerja.pdf)
- [6] Muzakkir, H., Amang, B., & Arif, M. (2021). Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Karyawan. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 4(1), 1–14.
<http://jurnal.fe.umi.ac.id/index.php/PARADOKS/article/view/746>
- [7] Rindorindo, R. P., Murni, S., Trang, I., Kerja, P. B., Kerja, S., Kepuasan, D. A. N., Terhadap, K., Manajemen, J., & Ekonomi, F. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4), 5953–5962.
- [8] Rolos, J., Sambul, S., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(004), 19–27.
- [9] Sari, T. N., & Febriyanto, K. (2019). Hubungan Beban Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Petugas Pemadam Kebakaran Di Kota Samarinda. *Borneo Student Research (BSR)*, 6(1), 295–300.
- [10] Silalahi, E. E. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pengembangan Karier Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Solusindo Mitra Sejahtera Di Jakarta. *Media Manajemen Jasa*, 7(1).
- [11] Sinta, D., & Syelviani, M. (2021). Pengaruh Sarana Dan Prasarana Terhadap Kinerja Tim Rekam Medis

Rumah Sakit Umum Daerah Puri Husada
Tembilahan. Jurnal Analisis Manajemen,
7(1), 16–28.
[https://www.ejournal.unisi.ac.id/index.p
hp/jam/article/download/1652/984](https://www.ejournal.unisi.ac.id/index.php/jam/article/download/1652/984)

- [12] Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D (M. Dr. Ir. Sutopo. S.Pd (ed.); kedua).
- [13] Wiratna Sujarweni. (2018). Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif. Pustaka Baru Press.