

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

4.1.1 Deskripsi Objek Penelitian

Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan merupakan Perangkat Daerah dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah. Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan mempunyai tugas membantu Walikota dalam urusan kebakaran.

1. Tugas Pokok dan Fungsi

Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan mempunyai tugas membantu Walikota melaksanakan urusan pemerintahan di bidang ketenteraman dan ketertiban umum serta perlindungan masyarakat pada sub urusan kebakaran.

Untuk menyelenggarakan tugasnya, Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan mempunyai fungsi sebagai berikut:

- a. Pengoordinasian perencanaan penyelenggaraan urusan di bidang ketenteraman dan ketertiban umum serta perlindungan masyarakat pada sub urusan kebakaran;
- b. Pengoordinasian dan perumusan kebijakan teknis di bidang ketenteraman dan ketertiban umum serta perlindungan masyarakat pada sub urusan kebakaran;
- c. Pengoordinasian tugas dan fungsi unsur organisasi dinas;
- d. Pengoordinasian penyelenggaraan pencegahan kebakaran;
- e. Pengoordinasian penyelenggaraan operasional penanggulangan kebakaran dan penyelamatan;
- f. Pengoordinasian pelaksanaan kegiatan kesekretariatan dinas;
- g. Pembinaan dan pengoordinasian penyelenggaraan tugas dan fungsi kelompok jabatan fungsional pada dinas;
- h. Pengoordinasian pengelolaan data dan informasi dinas;
- i. Pengoordinasian penyelenggaraan pengelolaan kearsipan dan perpustakaan dinas;
- j. Pengoordinasian pelaksanaan reformasi birokrasi, inovasi, sistem pengendalian internal pemerintah, zona integritas, ketatalaksanaan, dan budaya pemerintahan dinas;

- k. Pengoordinasian tindak lanjut laporan hasil pemeriksaan;
- l. Pengoordinasian pelaksanaan pemantauan, pengendalian, evaluasi, dan penyusunan laporan pelaksanaan tugas dinas; dan
- m. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan bidang tugas dinas.

2. Sekretariat

Sekretariat berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas. Sekretariat sebagaimana dimaksud dipimpin oleh Sekretaris. Sekretariat mempunyai tugas menyelenggarakan kesekretariatan Dinas. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Sekretariat mempunyai fungsi :

- a. Pengoordinasian perencanaan program kerja pada Sekretariat;
- b. Pengoordinasian dan perumusan kebijakan teknis kesekretariatan Dinas;
- c. Pengoordinasian pelaksanaan program kerja pada Sekretariat;
- d. Membantu Kepala Dinas dalam pengoordinasian program kerja kegiatan bidang dan seksi;
- e. Pengoordinasian penyelenggaraan kegiatan administrasi umum dan kepegawaian Dinas;
- f. Pengoordinasian penyelenggaraan kegiatan pengelolaan keuangan dan aset Dinas;
- g. Pengoordinasian penyelenggaraan kegiatan perencanaan, evaluasi, dan pelaporan Dinas;
- h. Pengoordinasian fasilitasi pengelolaan data dan informasi Dinas;
- i. Pengoordinasian pengelolaan kearsipan dan perpustakaan Dinas;
- j. Pengoordinasian fasilitasi kelompok jabatan fungsional Dinas;
- k. Pengoordinasian fasilitasi pelaksanaan kegiatan reformasi birokrasi, inovasi, sistem pengendalian internal pemerintah, zona integritas, ketatalaksanaan, dan budaya pemerintahan Dinas;
- l. Pengoordinasian pelaksanaan reformasi birokrasi, inovasi, sistem pengendalian internal pemerintah, zona integritas, ketatalaksanaan dan budaya pemerintahan pada Sekretariat;
- m. Pengoordinasian fasilitasi tindak lanjut laporan hasil pemeriksaan;
- n. Pengoordinasian pelaksanaan tindak lanjut laporan hasil pemeriksaan pada Sekretariat;
- o. Pengoordinasian penyiapan bahan dan penyusunan pelaporan Dinas;

- p. Pengoordinasian pelaksanaan pemantauan, pengendalian, evaluasi, dan penyusunan laporan program kerja pada Sekretariat; dan
- q. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan bidang tugas Dinas.

3. Sub bagian Umum dan Kepegawaian

Subbagian Umum dan Kepegawaian berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Sekretaris. Subbagian Umum dan Kepegawaian sebagaimana dimaksud dipimpin oleh Kepala Subbagian. Subbagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengendalian, dan evaluasi kegiatan fungsi penunjang di bidang administrasi umum dan kepegawaian Dinas. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Subbagian Umum dan Kepegawaian mempunyai fungsi:

- a. Penyusunan perencanaan kegiatan pada Subbagian Umum dan Kepegawaian;
- b. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis terkait administrasi umum dan kepegawaian;
- c. Pengelolaan administrasi perkantoran dan persuratan Dinas;
- d. Penyelenggaraan kerumahtanggaan dan pengelolaan aset Dinas;
- e. Pelaksanaan fasilitasi kelompok jabatan fungsional Dinas;
- f. Pengelolaan administrasi kepegawaian Dinas;
- g. Penyiapan bahan pengembangan kapasitas aparatur sipil negara di lingkungan Dinas;
- h. Pengelolaan kearsipan dan perpustakaan Dinas;
- i. Pelaksanaan pengelolaan kearsipan pada Subbagian Umum dan Kepegawaian;
- j. Fasilitasi pelaksanaan kehumasan, keprotokolan, publikasi dan dokumentasi Dinas;
- k. Fasilitasi penyusunan dan pelaporan ketatalaksanaan, yang meliputi proses bisnis, standar operasional prosedur, standar pelayanan publik, dan survei kepuasan masyarakat Dinas;
- l. Fasilitasi dan koordinasi tindak lanjut laporan hasil pemeriksaan Dinas;
- m. Pelaksanaan tindak lanjut laporan hasil pemeriksaan pada Subbagian Umum dan Kepegawaian;
- n. Pelaksanaan reformasi birokrasi, inovasi, sistem pengendalian internal pemerintah, zona integritas, ketatalaksanaan dan budaya pemerintahan pada Subbagian Umum dan Kepegawaian;

- o. Pelaksanaan pemantauan, evaluasi dan penyusunan laporan kegiatan pada Subbagian Umum dan Kepegawaian; dan
 - p. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas Dinas.
4. Subbagian Keuangan Perencanaan Evaluasi dan Pelaporan
- Subbagian Keuangan Perencanaan Evaluasi dan Pelaporan berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Sekretaris. Subbagian Keuangan Perencanaan Evaluasi dan Pelaporan sebagaimana dimaksud dipimpin oleh Kepala Subbagian. Subbagian Keuangan Perencanaan Evaluasi dan Pelaporan mempunyai tugas perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengendalian, dan evaluasi kegiatan fungsi penunjang di bidang pengelolaan keuangan, perencanaan, evaluasi, dan pelaporan Dinas. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Subbagian Keuangan Perencanaan Evaluasi dan Pelaporan mempunyai fungsi:
- a. Penyusunan perencanaan kegiatan pada Subbagian Keuangan Perencanaan Evaluasi dan Pelaporan;
 - b. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis terkait pengelolaan keuangan, perencanaan, evaluasi, dan pelaporan;
 - c. Penatausahaan keuangan Dinas;
 - d. Pengelolaan perbendaharaan Dinas;
 - e. Pelaksanaan akuntansi keuangan dan aset Dinas;
 - f. Pelaksanaan verifikasi pertanggungjawaban keuangan Dinas;
 - g. Penyusunan pertanggungjawaban keuangan Dinas;
 - h. Fasilitasi, koordinasi, dan sinkronisasi pengelolaan data dan informasi Dinas;
 - i. Fasilitasi dan koordinasi penyusunan perencanaan, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan Dinas;
 - j. Fasilitasi dan koordinasi pelaksanaan reformasi birokrasi, inovasi, sistem pengendalian internal pemerintah, zona integritas, dan budaya pemerintahan Dinas;
 - k. Pelaksanaan reformasi birokrasi, inovasi, sistem pengendalian internal pemerintah, zona integritas, ketatalaksanaan dan budaya pemerintahan pada Subbagian Keuangan Perencanaan Evaluasi dan Pelaporan;
 - l. Pelaksanaan tindak lanjut laporan hasil pemeriksaan pada Subbagian Keuangan Perencanaan Evaluasi dan Pelaporan;
 - m. Pengelolaan kearsipan Subbagian Keuangan Perencanaan Evaluasi dan Pelaporan;

- n. Pelaksanaan pemantauan, evaluasi, dan penyusunan laporan kegiatan pada Subbagian Keuangan Perencanaan Evaluasi dan Pelaporan; dan
- o. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan bidang tugas Dinas.

5. Bidang Pencegahan Kebakaran

Bidang Pencegahan Kebakaran berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas. Bidang Pencegahan Kebakaran sebagaimana dimaksud dipimpin oleh Kepala Bidang. Bidang Pencegahan Kebakaran mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam melaksanakan perumusan kebijakan, pengoordinasian, pembinaan, pengawasan, pengendalian, evaluasi, dan fasilitasi penyelenggaraan pencegahan kebakaran. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Bidang Pencegahan Kebakaran mempunyai fungsi:

- a. Pengoordinasian perencanaan program kerja pada Bidang Pencegahan Kebakaran;
- b. Pengoordinasian dan perumusan kebijakan teknis terkait pencegahan kebakaran;
- c. Pengoordinasian pelaksanaan program kerja pada Bidang Pencegahan Kebakaran;
- d. Pengoordinasian penyelenggaraan kegiatan pencegahan kebakaran dan inspeksi;
- e. Pengoordinasian penyelenggaraan kegiatan penyuluhan dan edukasi;
- f. Pengoordinasian pengelolaan data dan informasi pada Bidang Pencegahan Kebakaran;
- g. Pengoordinasian pengelolaan kearsipan pada Bidang Pencegahan Kebakaran;
- h. Pengoordinasian pelaksanaan reformasi birokrasi, inovasi, sistem pengendalian internal pemerintah, zona integritas, ketatalaksanaan dan budaya pemerintahan pada Bidang Pencegahan Kebakaran;
- i. Pengoordinasian pelaksanaan tindak lanjut laporan hasil pemeriksaan pada Bidang Pencegahan Kebakaran;
- j. Pengoordinasian pelaksanaan pemantauan, pengendalian, evaluasi, dan penyusunan laporan program kerja pada Bidang Pencegahan Kebakaran; dan
- k. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan bidang tugas Dinas.

6. Seksi Pencegahan Kebakaran dan Inspeksi

Seksi Pencegahan Kebakaran dan Inspeksi berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Pencegahan Kebakaran. Seksi Pencegahan Kebakaran dan Inspeksi sebagaimana dimaksud dipimpin oleh Kepala Seksi. Seksi Pencegahan Kebakaran dan Inspeksi mempunyai tugas melaksanakan penyiapan bahan perumusan kebijakan, koordinasi, pembinaan, pengendalian, evaluasi, dan pemberian bimbingan kegiatan pencegahan kebakaran dan inspeksi. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Seksi Pencegahan Kebakaran dan Inspeksi mempunyai fungsi:

- a. Penyusunan perencanaan kegiatan pada Seksi Pencegahan Kebakaran dan Inspeksi;
- b. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis terkait pencegahan kebakaran dan inspeksi;
- c. Pelaksanaan pencegahan kebakaran dan inspeksi;
- d. Pelaksanaan pembinaan pencegahan kebakaran;
- e. Pelaksanaan pengendalian dan pengawasan inspeksi dan peralatan proteksi kebakaran;
- f. Pelaksanaan penyusunan peta rawan kebakaran dan dokumen Rencana Induk Sistem Proteksi Kebakaran;
- g. Pelaksanaan pembangunan dan pemeliharaan instalasi peralatan proteksi kebakaran pada fasilitas umum;
- h. Pelaksanaan pelayanan perizinan dan/atau nonperizinan di bidang pencegahan kebakaran dan inspeksi;
- i. Pelaksanaan pengelolaan data dan informasi pada Seksi Pencegahan Kebakaran dan Inspeksi;
- j. Pelaksanaan pengelolaan kearsipan pada Seksi Pencegahan Kebakaran dan Inspeksi;
- k. Pelaksanaan reformasi birokrasi, inovasi, sistem pengendalian internal pemerintah, zona integritas, ketatalaksanaan dan budaya pemerintahan pada Seksi Pencegahan Kebakaran dan Inspeksi;
- l. Pelaksanaan tindak lanjut laporan hasil pemeriksaan pada Seksi Pencegahan Kebakaran dan Inspeksi;
- m. Pelaksanaan pemantauan, evaluasi, dan penyusunan laporan kegiatan pada Seksi Pencegahan Kebakaran dan Inspeksi; dan

- n. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan bidang tugas Dinas.
7. Seksi Penyuluhan dan Edukasi

Seksi Penyuluhan dan Edukasi berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Pencegahan Kebakaran. Seksi Penyuluhan dan Edukasi sebagaimana dimaksud dipimpin oleh Kepala Seksi. Seksi Penyuluhan dan Edukasi mempunyai tugas melaksanakan penyiapan bahan perumusan kebijakan, koordinasi, pembinaan, pengendalian, evaluasi, dan pemberian bimbingan kegiatan penyuluhan dan edukasi. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Seksi Penyuluhan dan Edukasi mempunyai fungsi:

 - a. Penyusunan perencanaan kegiatan pada Seksi Penyuluhan dan Edukasi;
 - b. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis terkait penyuluhan dan edukasi;
 - c. Pelaksanaan penyuluhan dan edukasi pencegahan kebakaran;
 - d. Pelaksanaan fasilitasi pemberdayaan masyarakat dalam pencegahan dan penanggulangan kebakaran;
 - e. Pelaksanaan pengelolaan data dan informasi pada Seksi Penyuluhan dan Edukasi;
 - f. Pelaksanaan pengelolaan kearsipan pada Seksi Penyuluhan dan Edukasi;
 - g. Pelaksanaan reformasi birokrasi, inovasi, sistem pengendalian internal pemerintah, zona integritas, ketatalaksanaan dan budaya pemerintahan pada Seksi Penyuluhan dan Edukasi;
 - h. Pelaksanaan tindak lanjut laporan hasil pemeriksaan pada Seksi Penyuluhan dan Edukasi;
 - i. Pelaksanaan pemantauan, evaluasi, dan penyusunan laporan kegiatan pada Seksi Penyuluhan dan Edukasi; dan
 - j. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan bidang tugas Dinas.
 8. Bidang Operasional Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan

Bidang Operasional Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas. Bidang Operasional Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan sebagaimana dimaksud dipimpin oleh Kepala Bidang. Bidang Operasional Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam melaksanakan perumusan kebijakan, pengoordinasian, pembinaan, pengawasan, pengendalian,

evaluasi, dan fasilitasi penyelenggaraan operasional penanggulangan kebakaran dan penyelamatan. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Bidang Operasional Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan mempunyai fungsi:

- a. Pengoordinasian perencanaan program kerja pada Bidang Operasional Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan;
- b. Pengoordinasian dan perumusan kebijakan teknis terkait operasional penanggulangan kebakaran dan penyelamatan;
- c. Pengoordinasian pelaksanaan program kerja pada Bidang Operasional Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan;
- d. Pengoordinasian penyelenggaraan kegiatan operasional pengendalian dan pemadaman kebakaran;
- e. Pengoordinasian penyelenggaraan kegiatan operasional penyelamatan dan penanganan bahan berbahaya dan beracun;
- f. Pengoordinasian penyelenggaraan kegiatan manajemen penanggulangan kebakaran bangunan gedung;
- g. Pengoordinasian pengelolaan data dan informasi pada Bidang Operasional Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan;
- h. Pengoordinasian pengelolaan kearsipan pada Bidang Operasional Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan;
- i. Pengoordinasian pelaksanaan reformasi birokrasi, inovasi, sistem pengendalian internal pemerintah, zona integritas, ketatalaksanaan dan budaya pemerintahan pada Bidang Operasional Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan;
- j. Pengoordinasian pelaksanaan tindak lanjut laporan hasil pemeriksaan pada Bidang Operasional Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan;
- k. Pengoordinasian pelaksanaan pemantauan, pengendalian, evaluasi, dan penyusunan laporan program kerja pada Bidang Operasional Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan; dan
- l. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan bidang tugas Dinas.

9. Seksi Operasional Pengendalian dan Pemadaman Kebakaran

Seksi Operasional Pengendalian dan Pemadaman Kebakaran berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Operasional Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan. Seksi Operasional Pengendalian dan Pemadaman

Kebakaran sebagaimana dimaksud dipimpin oleh Kepala Seksi. Seksi Operasional Pengendalian dan Pemadaman Kebakaran mempunyai tugas melaksanakan penyiapan bahan perumusan kebijakan, koordinasi, pembinaan, pengendalian, evaluasi, dan pemberian bimbingan kegiatan operasional pemadaman dan penyelamatan. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Seksi Operasional Pengendalian dan Pemadaman Kebakaran mempunyai fungsi:

- a. Penyusunan perencanaan kegiatan pada Seksi Operasional Pengendalian dan Pemadaman Kebakaran;
- b. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis terkait operasional pengendalian dan pemadaman kebakaran;
- c. Pelaksanaan operasional pengendalian dan pemadaman kebakaran;
- d. Pelaksanaan fasilitasi operasional penunjang operasi pemadaman kebakaran;
- e. Pelaksanaan investigasi dan penyelidikan pada obyek dan lokasi kebakaran pasca operasi pemadaman dan pengendalian kebakaran;
- f. Pelaksanaan pengembangan dan peningkatan kapasitas aparatur pemadam kebakaran;
- g. Pelaksanaan pengelolaan sarana dan prasarana operasional pemadaman kebakaran;
- h. Pelaksanaan manajemen penanggulangan kebakaran bangunan gedung;
- i. Pelaksanaan pengelolaan data dan informasi pada Seksi Operasional Pengendalian dan Pemadaman Kebakaran;
- j. Pelaksanaan pengelolaan kearsipan pada Seksi Operasional Pengendalian dan Pemadaman Kebakaran;
- k. Pelaksanaan reformasi birokrasi, inovasi, sistem pengendalian internal pemerintah, zona integritas, ketatalaksanaan dan budaya pemerintahan pada Seksi Operasional Pengendalian dan Pemadaman Kebakaran;
- l. Pelaksanaan tindak lanjut laporan hasil pemeriksaan pada Seksi Operasional Pengendalian dan Pemadaman Kebakaran;
- m. Pelaksanaan pemantauan, evaluasi, dan penyusunan laporan kegiatan pada Seksi Operasional Pengendalian dan Pemadaman Kebakaran; dan
- n. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan bidang tugas Dinas.

10. Seksi Operasional Penyelamatan dan Penanganan Bahan Berbahaya dan Beracun

Seksi Operasional Penyelamatan dan Penanganan Bahan Berbahaya dan Beracun berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Operasional Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan. Seksi Operasional Penyelamatan dan Penanganan Bahan Berbahaya dan Beracun sebagaimana dimaksud dipimpin oleh Kepala Seksi. Seksi Operasional Penyelamatan dan Penanganan Bahan Berbahaya dan Beracun mempunyai tugas melaksanakan penyiapan bahan perumusan kebijakan, koordinasi, pembinaan, pengendalian, evaluasi, dan pemberian bimbingan kegiatan operasional penyelamatan dan penanganan bahan berbahaya dan beracun. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Seksi Operasional Penyelamatan dan Penanganan Bahan Berbahaya dan Beracun mempunyai fungsi:

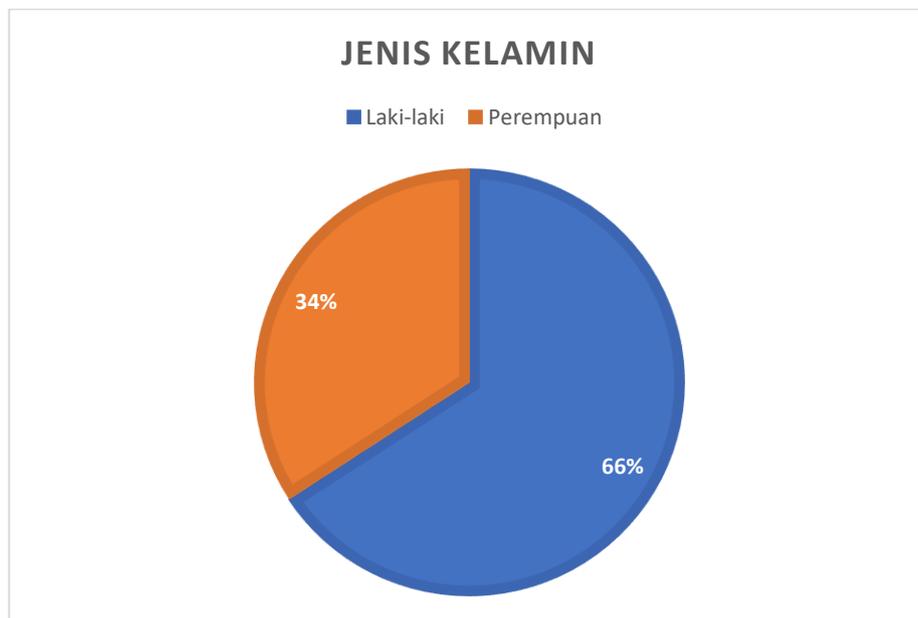
- a. Penyusunan perencanaan kegiatan pada Seksi Operasional Penyelamatan dan Penanganan Bahan Berbahaya dan Beracun;
- b. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis terkait operasional penyelamatan dan penanganan bahan berbahaya dan beracun;
- c. Pelaksanaan pengendalian dan operasi penyelamatan dan penanganan bahan berbahaya dan beracun;
- d. Pelaksanaan fasilitasi operasional penunjang operasi penyelamatan dan penanganan bahan berbahaya dan beracun;
- e. Pelaksanaan investigasi dan penyelidikan pada obyek dan lokasi kebakaran pasca operasi penyelamatan dan penanganan bahan berbahaya dan beracun;
- f. Pelaksanaan pengembangan dan peningkatan kapasitas aparatur penyelamatan dan penanganan bahan berbahaya dan beracun;
- g. Pelaksanaan pengelolaan sarana dan prasarana operasional penyelamatan dan penanganan bahan berbahaya dan beracun;
- h. Pelaksanaan pengelolaan data dan informasi pada Seksi Operasional Penyelamatan dan Penanganan Bahan Berbahaya dan Beracun;
- i. Pelaksanaan pengelolaan kearsipan pada Seksi Operasional Penyelamatan dan Penanganan Bahan Berbahaya dan Beracun;
- j. Pelaksanaan reformasi birokrasi, inovasi, sistem pengendalian internal pemerintah, zona integritas, ketatalaksanaan dan budaya pemerintahan pada Seksi Operasional Penyelamatan dan Penanganan Bahan Berbahaya dan Beracun;

- k. Pelaksanaan tindak lanjut laporan hasil pemeriksaan pada Seksi Operasional Penyelamatan dan Penanganan Bahan Berbahaya dan Beracun;
- l. Pelaksanaan pemantauan, evaluasi, dan penyusunan laporan kegiatan pada Seksi Operasional Penyelamatan dan Penanganan Bahan Berbahaya dan Beracun; dan
- m. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan bidang tugas Dinas.

4.1.2 Deskripsi Subject Penelitian

Pada bagian ini penulis akan mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul berdasarkan proses penyebaran kuesioner kepada responden atau sejumlah sampel yang telah ditentukan sebelumnya. Tujuan dari deskripsi data ini adalah penulis menyajikan gambaran sesungguhnya mengenai karakteristik masing-masing sesuai dengan yang telah ditentukan pada kuisisioner penelitian ini. Adapun klasifikasi karakteristik dari responden adalah sebagai berikut:

1. Jenis Kelamin

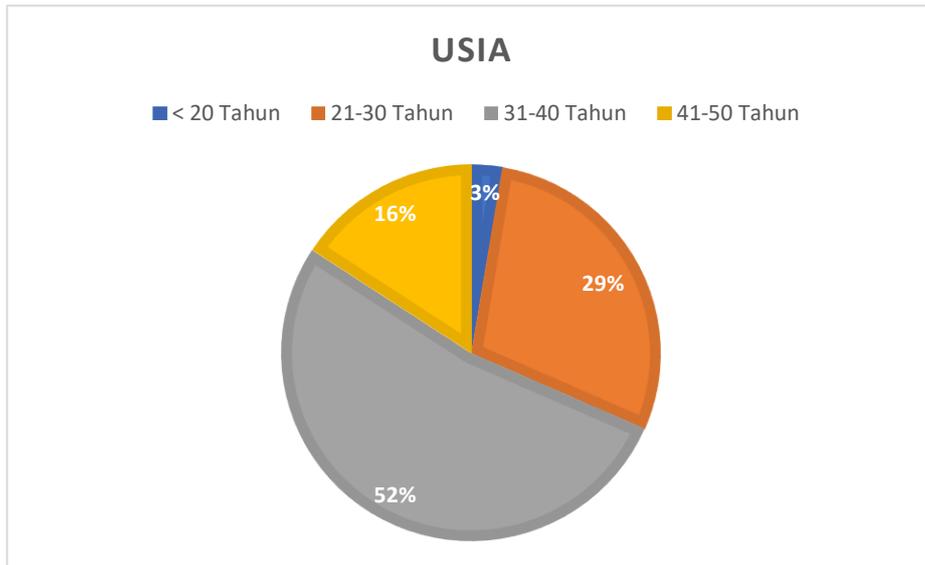


Gambar 4.1 Karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin

Sumber : Data diolah, 2024.

Berdasarkan Gambar 4.1 dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini yang menjadi subyek atau responden terdiri dari Laki-laki sebanyak 50 orang atau 66persen, dan Perempuan sebanyak 26 orang atau 34persen. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa responden terbanyak yaitu responden perempuan.

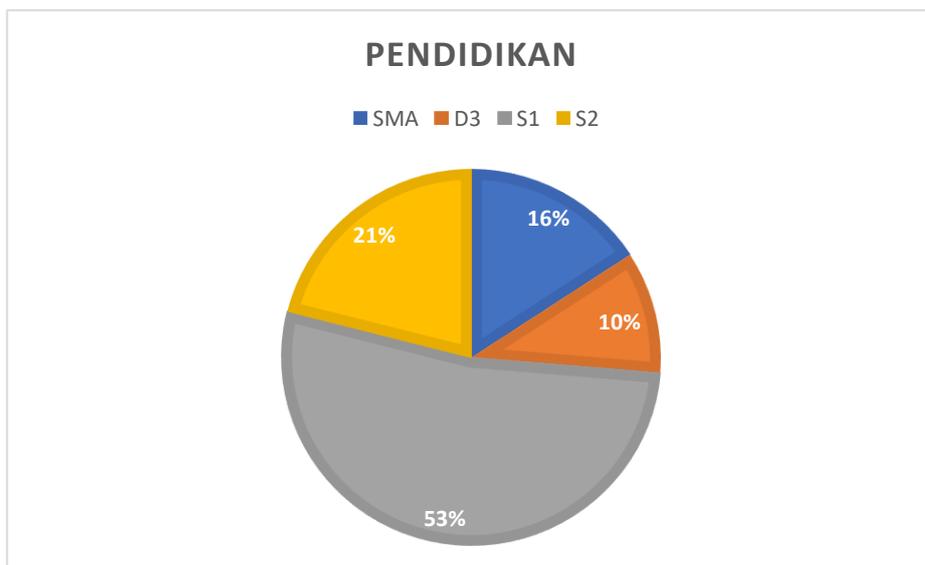
2. Usia



Gambar 4.2 Karakteristik responden berdasarkan Usia
Sumber : Data diolah, 2024.

Berdasarkan Gambar 4.2 dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini yang menjadi subyek atau responden terdiri dari usia < 20 Tahun sebanyak 2 orang atau 3persen, usia 21 – 30 Tahun sebanyak 22 orang atau 29persen, usia 31 – 40 Tahun sebanyak 40 orang atau 52persen, dan 41 – 50 Tahun sebanyak 12 orang atau 16persen. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa responden terbanyak usia 31 - 40 Tahun.

3. Pendidikan



Gambar 4.3 Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan
Sumber : Data diolah, 2024.

Berdasarkan Gambar 4.3 dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini yang menjadi subyek atau responden terdiri dari pendidikan SMA sebanyak 12 orang atau 16persen, pendidikan D3 sebanyak 8 orang atau 10persen, pendidikan S1 sebanyak 40 orang atau 53persen, dan pendidikan S2 sebanyak 16 orang atau 21persen. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa responden terbanyak S1.

4.2 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan pada 4 variabel penelitian yang digunakan yaitu integrasi lingkungan kerja, budaya kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bandar Lampung.

4.2.1 Uji Validitas

1. Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1)

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala/kejadian yang diukur. Item kuisioner dinyatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r table (0.2257).

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1)

Pernyantaan	Nilai r Hitung	Nilai r tabel	N	Kesimpulan
Pernyataan 1	0.671	0.2257	76	Valid
Pernyataan 2	0.666	0.2257	76	Valid
Pernyataan 3	0.762	0.2257	76	Valid
Pernyataan 4	0.713	0.2257	76	Valid
Pernyataan 5	0.677	0.2257	76	Valid
Pernyataan 6	0.619	0.2257	76	Valid

Sumber: Data Diolah, 2024

Tabel 4.1 Hasil uji statistik diatas didapatkan sebanyak 6 item pernyataan yang mempunyai r hitung $>$ r tabel = 0.2257 sehingga seluruh item pernyataan valid.

2. Uji Validitas Budaya Kerja (X2)

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala/kejadian yang diukur. Item kuisioner dinyatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel (0.2257).

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Budaya Kerja (X2)

Pernyataan	Nilai r Hitung	Nilai r tabel	N	Kesimpulan
Pernyataan 1	0.751	0.2257	76	Valid
Pernyataan 2	0.791	0.2257	76	Valid
Pernyataan 3	0.752	0.2257	76	Valid
Pernyataan 4	0.862	0.2257	76	Valid
Pernyataan 5	0.801	0.2257	76	Valid
Pernyataan 6	0.813	0.2257	76	Valid
Pernyataan 7	0.785	0.2257	76	Valid
Pernyataan 8	0.801	0.2257	76	Valid
Pernyataan 9	0.851	0.2257	76	Valid
Pernyataan 10	0.813	0.2257	76	Valid

Sumber: Data Diolah, 2024

Dari Hasil uji statistik diatas didapatkan sebanyak 10 item pernyataan yang mempunyai r hitung $>$ r tabel = 0.2257 sehingga seluruh item pernyataan valid.

3. Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X3)

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala/kejadian yang diukur. Item kuisioner dinyatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel (0.2257).

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X3)

Pernyataan	Nilai r Hitung	Nilai r tabel	N	Kesimpulan
Pernyataan 1	0.685	0.2257	76	Valid

Pernyataan 2	0.786	0.2257	76	Valid
Pernyataan 3	0.678	0.2257	76	Valid
Pernyataan 4	0.774	0.2257	76	Valid
Pernyataan 5	0.783	0.2257	76	Valid
Pernyataan 6	0.689	0.2257	76	Valid
Pernyataan 7	0.478	0.2257	76	Valid
Pernyantaan	Nilai r Hitung	Nilai r tabel	N	Kesimpulan
Pernyataan 8	0.404	0.2257	76	Valid
Pernyataan 9	0.414	0.2257	76	Valid
Pernyataan 10	0.425	0.2257	76	Valid
Pernyataan 11	0.706	0.2257	76	Valid
Pernyataan 12	0.769	0.2257	76	Valid

Sumber: Data Diolah, 2024

Tabel 4.3 menjelaskan bahwa hasil uji statistik diatas didapatkan sebanyak 12 item pernyataan yang mempunyai r hitung $>$ r tabel = 0.2257 sehingga seluruh item pernyataan valid.

4. Uji Validitas Kinerja (Y)

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala/kejadian yang diukur. Item kuisioner dinyatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r table (0.2257).

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

Pernyantaan	Nilai r Hitung	Nilai r tabel	N	Kesimpulan
Pernyataan 1	0.466	0.2257	76	Valid
Pernyataan 2	0.458	0.2257	76	Valid
Pernyataan 3	0.414	0.2257	76	Valid
Pernyataan 4	0.462	0.2257	76	Valid

Pernyataan 5	0.512	0.2257	76	Valid
Pernyataan 6	0.311	0.2257	76	Valid

Sumber: Data Diolah, 2024

Tabel 4.4. menjelaskan bahwa hasil uji statistik diatas didapatkan sebanyak 6 item pernyataan yang mempunyai r hitung $>$ r tabel = 0.2257 sehingga seluruh item pernyataan valid.

4.2.2 Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 25.0 diperoleh hasil pengujian reliabilitas kuesioner digunakan dengan menggunakan *Alpha*. Hasil uji reliabilitas , maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 4.5 Uji Realiabilitas

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Kriteria
Lingkungan Kerja	0.772	Reliabel
Budaya Kerja	0.937	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	0.868	Reliabel
Kinerja	0.649	Reliabel

Sumber: Data Diolah, 2024

Tabel 4. 5 menjelaskan hasil uji Reliabilitas di atas di dapat nilai alpha nya $>$ 0,60 maka kuisioner penelitian ini dinyatakan reliabel. ini berarti bahwa alat ukur yang di gunakan dalam penelitian ini sudah memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten dalam mengukur gejala yang sama.

4.3 Pengujian 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 4.6 Hasil Uji 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 1persen dengan anggapan Budaya Kerja (X_2) dan Gaya Kepemimpinan (X_3) dianggap tetap, maka kinerja akan menurunkan sebesar 2,84persen.
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 1persen dengan anggapan Lingkungan Kerja (X_1) dan Gaya Kepemimpinan (X_3) dianggap tetap, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,90persen.
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 1persen dengan anggapan Lingkungan Kerja (X_1) dan Budaya Kerja (X_2) dianggap tetap, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,48persen.
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.

4.4 Pengujian 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 4.7 Hasil Uji Koefesien 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.

Tabel 4.7 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 78,9persen. Besarnya koefisien determinasi, memberikan arti bahwa besarnya perubahan pada variabel kinerja 78,9persen dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, dan Gaya Kepemimpinan, sisanya 21,1persen dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak penulis teliti.

4.5 Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil 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 H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 4.8 Hasil Uji t

Variabel	Sig.	Alpha	Kondisi	^t hitung	^t tabel	Kondisi	Ket.
Lingkungan Kerja	0.000	0.05	Sig < Alpha	11.630	1.992	thitung > ttabel	H ₁ diterima
Budaya Kerja	0.000	0.05	Sig < Alpha	8.688	1.992	thitung > ttabel	H ₂ diterima
Gaya Kepemimpinan	0.000	0.05	Sig < Alpha	5.096	1.992	thitung > ttabel	H ₃ diterima

Sumber : Data diolah, 2024.

Tabel 4.8 menggambarkan Berdasarkan hasil uji hipotesis, variabel *Lingkungan Kerja*, *Budaya Kerja*, dan *Gaya Kepemimpinan* masing-masing memiliki nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel (11.630, 8.688, dan 5.096, dibandingkan dengan 1.992) dan tingkat signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bandar Lampung, sehingga hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_o) ditolak. Dengan demikian, ketiga variabel tersebut berdampak positif pada peningkatan kinerja.

4.5.2 Hasil 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 H_o ditolak dan H_a diterima.

Tabel 4.9 Hasil Uji F

Variabel	Sig.	Alpha	Kondisi	Fhitung	Ftabel	Kondisi	Ket.
Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, dan Gaya Kepemimpinan	0.000	0.05	Sig < Alpha	89.824	2.73	thitung > ttabel	H ₁ diterima

Sumber: Data Diolah SPSS25, 2024.

Tabel 4.9 menjelaskan bahwa 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.

4.6 Pembahasan

4.6.1 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.

4.6.2 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 H_a diterima dan H_o 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 kaut akan menciptakan budaya perusahaan yang baik dan juga mencerminkan bahwa budaya tersebut telah memiliki akar yang kuat dimana telam 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.

4.6.3 Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja

Berdasarkan uji hipotesis di atas 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 probabilitas jauh lebih kecil 0,05 maka Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja, berarti H_a diterima dan H_o 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.

4.6.4 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 78,9persen. Besarnya koefisien determinasi, memberikan arti bahwa besarnya perubahan pada variabel kinerja 78,9persen dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, dan Gaya Kepemimpinan, sisanya 21,1persen 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 kekuatankekuatan 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 memilki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaransasaran 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).