

Pengaruh Beban Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPBD Kota Tasikmalaya

Dhea Ananda Kusnandar ¹, Arga Sutrisna ², Ai Kusmiati Asyiah ³

^{1,2,3} Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Abstract: *The formulation of the problem in this research is How do workload and work facilities influence the employees performance at Regional Disaster Management Agency (BPBD) of Tasikmalaya City. The purpose of this study is to determine the effect of workload and work facilities on employee performance. The method used in this study is quantitative with a census approach. The sampling technique used was saturated sampling with samples taken as many as 47 respondents. Data collection techniques used were observation, interviews, questionnaires and study literature. The analytical tool used in this research is multiple linear regression using the SPSS version 25. The result showed that Workload and Work Facilities simultaneously have a significant influence on Employee Performance. Workload partially has a significant influence on Employee Performance. Work facilities partially has a significant influence on Employee Performance.*

Keywords : *Workload, Work Facilities, Employee Performance*

Abstrak: Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh beban kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Tasikmalaya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan sensus. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh dengan sampel yang diambil sebanyak 47 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, angket dan studi pustaka. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan Beban Kerja dan Fasilitas Kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Beban Kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Fasilitas Kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Kata Kunci : Beban Kerja, Fasilitas Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang sangat penting bagi suatu instansi untuk menentukan tercapainya suatu tujuan. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang handal dibutuhkan manajemen sumber daya manusia yang baik dan berkualitas serta diperlukan pegawai yang sesuai dengan persyaratan yang mampu menjalankan tugas dan kewajiban yang telah ditentukan secara profesional. Menurut (Ajabar, 2020) sumber daya manusia merupakan kunci pokok bagi organisasi dalam menjalankan tujuannya. Sedangkan menurut (Hasibuan & Prastowo, 2019) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut (Siagian, 2017) kinerja atau *performance* adalah prestasi kerja atau hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang atau tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan yang legal dan tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral maupun etika.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Hasibuan, 2017) “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”.

Beban Kerja

Menurut (Hutabarat, 2017) : “Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu”.

Fasilitas Kerja

(Sedarmayanti & Muhammad, 2017) menyatakan: “Fasilitas kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

Kinerja Pegawai

(Faraby, 2018) mendefinisikan kinerja sebagai berikut: “Kinerja merupakan keberhasilan seorang karyawan dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja yang baik pada karyawan dapat dilihat dari kemampuan seorang karyawan dalam bekerja ia mendapatkan hasil yang optimal”.

Penilaian Kinerja

Menurut (Widyastuti, 2015) penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses evaluasi seberapa baik staff atau pegawai mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para staff.

METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah beban kerja, fasilitas kerja dan kinerja pegawai. Sedangkan yang menjadi subjek penelitian adalah pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Tasikmalaya.

Metode Penelitian yang Digunakan

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif deskriptif dengan pendekatan analisis asosiatif (kausal) dan survei. Menurut (Sugiyono, 2017) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang

berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sedangkan metode kausal merujuk pada pendapat (Sugiyono, 2017) metode kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat, jadi disini ada variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (dipengaruhi).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji Validitas

Setelah peneliti memperoleh data yang diperlukan maka dari data tersebut akan dianalisis dan diinterpretasikan. Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur ini mengukur apa yang diukur.

Tabel 1

Hasil Uji Validitas Beban Kerja

Pernyataan	r_{hitung}	Perbandingan	r_{tabel}	keterangan
X _{1.1}	0,597	>	0,2876	valid
X _{1.2}	0,687	>	0,2876	valid
X _{1.3}	0,683	>	0,2876	valid
X _{1.4}	0,687	>	0,2876	valid
X _{1.5}	0,655	>	0,2876	valid
X _{1.6}	0,633	>	0,2876	valid

Tabel 2

Hasil Uji Validitas Fasilitas Kerja

Pernyataan	r_{hitung}	Perbandingan	r_{tabel}	keterangan
X _{2.1}	0,779	>	0,2876	valid
X _{2.2}	0,824	>	0,2876	valid
X _{2.3}	0,572	>	0,2876	valid
X _{2.4}	0,765	>	0,2876	valid
X _{2.5}	0,839	>	0,2876	valid
X _{2.6}	0,822	>	0,2876	valid

Tabel 3

Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

Pernyataan	r_{hitung}	Perbandingan	r_{tabel}	keterangan
Y.1	0,668	>	0,2876	valid
Y.2	0,795	>	0,2876	valid
Y.3	0,793	>	0,2876	valid
Y.4	0,705	>	0,2876	valid
Y.5	0,559	>	0,2876	valid
Y.6	0,851	>	0,2876	valid
Y.7	0,811	>	0,2876	valid
Y.8	0,870	>	0,2876	valid
Y.9	0,619	>	0,2876	valid
Y.10	0,656	>	0,2876	valid
Y.11	0,614	>	0,2876	valid
Y.12	0,637	>	0,2876	valid

Pada uji validitas sampel yang digunakan sebanyak 47 orang responden. Untuk menentukan nilai r_{tabel} digunakan $df = N-2$ yang berarti $df = 47-2 = 45$. Dari tabel dengan signifikansi 0,05 diketahui nilai r_{tabel} sebesar 0,2876. Berdasarkan tabel diatas dapat

disimpulkan bahwa seluruh pernyataan valid dengan ketentuan jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka berkesimpulan valid.

Uji Reliabilitas

Hasil reliabilitas menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan dinyatakan reliabel jika nilai *cronbach's alpha* $> 0,60$. Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan semua variabel dinyatakan reliabel. Hal ini karena terlihat hasil nilai *cronbach's alpha* $> 0,60$.

Tabel 4

Hasil Uji Reliabilitas Beban Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,733	6

Pada Tabel .4 dapat diketahui hasil pengujian nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,733 > 0,60$. Artinya kuesioner yang telah diajukan reliabel atau layak untuk diteliti.

Tabel 5

Hasil Uji Reliabilitas Fasilitas Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,863	6

Pada Tabel 5 dapat diketahui hasil pengujian nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,863 > 0,60$. Artinya kuesioner yang telah diajukan reliabel atau layak untuk diteliti.

Tabel 6

Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,913	12

Pada Tabel 6 dapat diketahui hasil pengujian nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,913 > 0,60$. Artinya kuesioner yang telah diajukan reliabel atau layak untuk diteliti.

Nilai Jenjang Interval

Tanggapan Responden Mengenai Beban Kerja Pada BPBD Kota Tasikmalaya

Maka untuk memperoleh rentang intervalnya digunakan rumus sebagai berikut;

$$NJI = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{jumlah kriteria pernyataan}}$$

$$NJI = \frac{235 - 47}{5}$$

$$NJI = 37,5$$

Sehingga klasifikasi penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 7

Klasifikasi Penilaian Untuk Setiap Indikator

Nilai	Klasifikasi nilai
47 – 83,5	Tidak baik
84,5 – 121	Kurang baik
122 – 158,5	Cukup baik
159,5 – 196	Baik
197 – 235	Sangat baik

Berdasarkan data yang diperoleh melalui kuesioner yang disebarikan kepada 47 responden maka diperoleh dari hasil analisis tanggapan responden mengenai Beban Kerja pada BPBD Kota Tasikmalaya dapat dilihat pada Tabel 8 berikut :

Tabel 8
Kondisi pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan

Uraian	skor jumlah	jumlah responden	jumlah skor
sangat setuju	5	10	50
Setuju	4	18	72
kurang setuju	3	15	45
tidak setuju	2	4	8
sangat tidak setuju	1	0	0
Jumlah	15	47	175

Pada Tabel 8 dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai kondisi pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan , sebagian besar mengatakan setuju dengan skor 72. Dengan total skor yang diperoleh sebesar 175 menunjukkan bahwa pernyataan ini termasuk kedalam klasifikasi baik. Artinya pekerjaan sudah sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan.

Tabel 9
Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahlian saya

Uraian	skor jumlah	jumlah responden	jumlah skor
sangat setuju	5	19	95
Setuju	4	27	108
kurang setuju	3	1	3
tidak setuju	2	0	0
sangat tidak setuju	1	0	0
Jumlah	15	47	206

Pada Tabel 9 dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahlian saya, sebagian besar mengatakan setuju dengan skor 108. Dengan total skor yang diperoleh sebesar 206 menunjukkan bahwa pernyataan ini termasuk kedalam klasifikasi sangat baik. Artinya pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahlian pegawai.

Tabel 10
Saya mampu menggunakan waktu bekerja dengan baik

Uraian	skor jumlah	jumlah responden	jumlah skor
sangat setuju	5	23	115
Setuju	4	24	96
kurang setuju	3	0	0
tidak setuju	2	0	0
sangat tidak setuju	1	0	0
Jumlah	15	47	211

Pada Tabel 10 dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai saya mampu menggunakan waktu bekerja dengan baik, sebagian besar mengatakan sangat setuju dengan

skor 115. Dengan total skor yang diperoleh sebesar 211 menunjukkan bahwa pernyataan ini termasuk kedalam klasifikasi sangat baik. Artinya pegawai mampu menggunakan waktu bekerja dengan baik dan maksimal.

Tabel 11

Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan

Uraian	skor jumlah	jumlah responden	jumlah skor
sangat setuju	5	20	100
Setuju	4	23	92
kurang setuju	3	4	12
tidak setuju	2	0	0
sangat tidak setuju	1	0	0
Jumlah	15	47	204

Pada Tabel 11 dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan, sebagian besar mengatakan sangat setuju dengan skor 100. Dengan total skor yang diperoleh sebesar 204 menunjukkan bahwa pernyataan ini termasuk kedalam klasifikasi sangat baik. Artinya pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Tabel 12

Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan

Uraian	skor jumlah	jumlah responden	jumlah skor
sangat setuju	5	23	115
Setuju	4	23	92
kurang setuju	3	1	3
tidak setuju	2	0	0
sangat tidak setuju	1	0	0
Jumlah	15	47	210

Pada Tabel 12 dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan, sebagian besar mengatakan sangat setuju dengan skor 115. Dengan total skor yang diperoleh sebesar 210 menunjukkan bahwa pernyataan ini termasuk kedalam klasifikasi sangat baik. Artinya pegawai berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang sudah ditentukan.

Tabel 13

Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan

Uraian	skor jumlah	jumlah responden	jumlah skor
sangat setuju	5	9	45
Setuju	4	20	80
kurang setuju	3	16	48
tidak setuju	2	2	4
sangat tidak setuju	1	0	0
Jumlah	15	47	177

Pada Tabel 13 dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai target pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan pegawai, sebagian besar mengatakan setuju dengan skor 80. Dengan total skor yang diperoleh sebesar 177 menunjukkan bahwa pernyataan ini

termasuk kedalam klasifikasi baik. Artinya target pekerjaan sesuai dengan kemampuan pegawai.

Tabel 14
Rekapitulasi Variabel Beban Kerja

No	Pernyataan	skor yang ditargetkan	skor yang diperoleh	kategori
1	Kondisi pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan	235	175	baik
2	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahlian saya	235	206	sangat baik
3	Saya mampu menggunakan waktu bekerja dengan baik	235	211	baik
4	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan	235	204	sangat baik
5	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan	235	210	sangat baik
6	Target pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan pegawai	235	177	baik
Jumlah		1410	1183	baik

Berdasarkan Tabel 14 dapat diketahui penelitian dari keseluruhan jawaban responden mengenai Beban Kerja, hal tersebut dapat direkap untuk dilihat skor total jawaban responden sebagai berikut ;

Nilai tertinggi secara keseluruhan : $47 \times 5 \times 6 = 1410$

Nilai terendah secara keseluruhan : $47 \times 1 \times 6 = 282$

Jumlah kriteria pernyataan : 5

$$NJI = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{jumlah kriteria pernyataan}}$$

$$NJI = \frac{1410 - 282}{5}$$

$$NJI = 225,6$$

Klasifikasi penilaian untuk indikator Beban Kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 15
Klasifikasi Penilaian Untuk Keseluruhan

Nilai	Klasifikasi nilai
282 – 506,6	Tidak baik
507,6 – 732,2	Kurang baik
733,2 – 957,8	Cukup baik
958,8 – 1.183,4	Baik
1.184,4 – 1.410	Sangat baik

Dengan demikian bahwa nilai yang diperoleh dari hitungan terhadap tanggapan responden mengenai Beban Kerja BPBD Kota Tasikmalaya adalah 1183. Hal ini menunjukkan bahwa Beban Kerja berada pada kategori baik, artinya pegawai BPBD Kota Tasikmalaya mendapatkan beban kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Tanggapan Responden Mengenai Fasilitas Kerja Pada BPBD Kota Tasikmalaya

Maka untuk memperoleh rentang intervalnya digunakan rumus sebagai berikut;

$$NJI = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{jumlah kriteria pernyataan}}$$

$$NJI = \frac{235 - 47}{5}$$

$$NJI = 37,5$$

Sehingga klasifikasi penelitian adalah sebagai berikut ;

Tabel 16

Klasifikasi Penilaian Untuk Setiap Indikator

Nilai	Klasifikasi nilai
47 – 83,5	Tidak baik
84,5 – 121	Kurang baik
122 – 158,5	Cukup baik
159,5 – 196	Baik
197 – 235	Sangat baik

Berdasarkan data yang diperoleh melalui kuesioner yang disebarkan kepada 47 responden maka diperoleh dari hasil analisis tanggapan responden mengenai Fasilitas Kerja pada BPBD Kota Tasikmalaya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 17

Fasilitas kerja yang tersedia sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan pegawai

Uraian	skor jumlah	jumlah responden	jumlah skor
sangat setuju	5	17	85
Setuju	4	17	68
kurang setuju	3	8	24
tidak setuju	2	5	10
sangat tidak setuju	1	0	0
Jumlah	15	47	187

Pada Tabel 17 dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai fasilitas kerja yang tersedia sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan pegawai, sebagian besar mengatakan sangat setuju dengan skor 85. Dengan total skor yang diperoleh sebesar 187 menunjukkan bahwa pernyataan ini termasuk kedalam klasifikasi baik. Artinya fasilitas kerja yang sudah tersedia sudah sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan pegawai.

Tabel 18

Fasilitas dapat digunakan sesuai dengan fungsinya dalam kebutuhan

Uraian	skor jumlah	jumlah responden	jumlah skor
sangat setuju	5	16	80
Setuju	4	28	112
kurang setuju	3	2	6
tidak setuju	2	1	2
sangat tidak setuju	1	0	0
Jumlah	15	47	200

Pada Tabel 18 dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai fasilitas dapat digunakan sesuai dengan fungsinya dalam kebutuhan, sebagian besar mengatakan setuju dengan skor 112. Dengan total skor yang diperoleh sebesar 200 menunjukkan bahwa pernyataan ini termasuk kedalam klasifikasi sangat baik. Artinya fasilitas yang ada dapat digunakan sesuai dengan fungsinya dalam kebutuhan oleh para pegawai.

Tabel 19**Fasilitas yang lengkap dapat mengoptimalkan hasil kerja**

<u>Uraian</u>	<u>skor jumlah</u>	<u>jumlah responden</u>	<u>jumlah skor</u>
<u>sangat setuju</u>	5	34	170
<u>Setuju</u>	4	13	52
<u>kurang setuju</u>	3	0	0
<u>tidak setuju</u>	2	0	0
<u>sangat tidak setuju</u>	1	0	0
<u>Jumlah</u>	15	47	222

Pada Tabel 19 dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai fasilitas yang lengkap dapat mengoptimalkan hasil kerja, sebagian besar mengatakan sangat setuju dengan skor 170. Dengan total skor yang diperoleh sebesar 222 menunjukkan bahwa pernyataan ini termasuk kedalam klasifikasi sangat baik. Artinya dengan adanya fasilitas yang lengkap maka hasil kerja akan optimal.

Tabel 20**Ruang kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja**

<u>Uraian</u>	<u>skor jumlah</u>	<u>jumlah responden</u>	<u>jumlah skor</u>
<u>sangat setuju</u>	5	18	90
<u>Setuju</u>	4	20	80
<u>kurang setuju</u>	3	9	27
<u>tidak setuju</u>	2	0	0
<u>sangat tidak setuju</u>	1	0	0
<u>Jumlah</u>	15	47	197

Pada Tabel .20 dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai ruang kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja, sebagian besar mengatakan sangat setuju dengan skor 90. Dengan total skor yang diperoleh sebesar 197 menunjukkan bahwa pernyataan ini termasuk kedalam klasifikasi sangat baik. Artinya ruang kerja yang sudah tersedia saat ini cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja.

Tabel 21**Tersedianya toilet yang bersih dapat menambah kenyamanan dalam bekerja**

<u>Uraian</u>	<u>skor jumlah</u>	<u>jumlah responden</u>	<u>jumlah skor</u>
<u>sangat setuju</u>	5	19	95
<u>Setuju</u>	4	24	96
<u>kurang setuju</u>	3	3	9
<u>tidak setuju</u>	2	1	2
<u>sangat tidak setuju</u>	1	0	0
<u>Jumlah</u>	15	47	202

Pada Tabel 21 dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai tersedianya toilet yang bersih dapat menambah kenyamanan dalam bekerja, sebagian besar mengatakan setuju dengan skor 96. Dengan total skor yang diperoleh sebesar 202 menunjukkan bahwa pernyataan ini termasuk kedalam klasifikasi sangat baik. Artinya toilet dan tempat istirahat

yang sudah tersedia dalam keadaan bersih sehingga dapat menambah kenyamanan dalam bekerja.

Tabel 22
Fasilitas tempat ibadah yang disediakan berfungsi dengan baik

Uraian	skor jumlah	jumlah responden	jumlah skor
sangat setuju	5	22	110
Setuju	4	23	115
kurang setuju	3	2	6
tidak setuju	2	0	0
sangat tidak setuju	1	0	0
Jumlah	15	47	231

Pada Tabel 22 dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai fasilitas tempat ibadah yang disediakan berfungsi dengan baik, sebagian besar mengatakan setuju dengan skor 115. Dengan total skor yang diperoleh sebesar 231 menunjukkan bahwa pernyataan ini termasuk kedalam klasifikasi sangat baik. Artinya tempat ibadah yang tersedia berfungsi dengan baik.

Tabel 23
Rekapitulasi Variabel Fasilitas Kerja

No	Pernyataan	skor yang ditargetkan	skor yang diperoleh	kategori
1	Fasilitas kerja yang tersedia sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan pegawai	235	187	baik
2	Fasilitas dapat digunakan sesuai dengan fungsinya dalam kebutuhan	235	200	sangat baik
3	Fasilitas yang lengkap dapat mengoptimalkan hasil kerja	235	222	sangat baik
4	Ruang kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja	235	197	sangat baik
5	Tersedianya toilet yang bersih dan tempat dapat menambah kenyamanan dalam bekerja	235	202	sangat baik
6	Fasilitas tempat ibadah yang disediakan berfungsi dengan baik	235	231	sangat baik
Jumlah		1410	1239	sangat baik

Berdasarkan Tabel 23 dapat diketahui penelitian dari keseluruhan jawaban responden mengenai Fasilitas Kerja, hal tersebut dapat direkap untuk dilihat skor total jawaban responden sebagai berikut ;

Nilai tertinggi secara keseluruhan : $47 \times 5 \times 6 = 1410$

Nilai terendah secara keseluruhan : $47 \times 1 \times 6 = 282$

Jumlah kriteria pernyataan : 5

$$NJI = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{jumlah kriteria pernyataan}}$$

$$NJI = \frac{1410 - 282}{5}$$

$$NJI = 225,6$$

Klasifikasi penilaian untuk indikator Fasilitas Kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 24
Rekapitulasi Variabel Fasilitas Kerja

Nilai	Klasifikasi nilai
282 – 506,6	Tidak baik
507,6 – 732,2	Kurang baik
733,2 – 957,8	Cukup baik
958,8 – 1.183,4	Baik
1.184,4 – 1.410	Sangat baik

Dengan demikian bahwa nilai yang diperoleh dari hitungan terhadap tanggapan responden mengenai Fasilitas Kerja BPBD Kota Tasikmalaya adalah 1239. Hal ini menunjukkan bahwa Fasilitas Kerja berada pada kategori sangat baik, artinya fasilitas kerja yang ada di BPBD Kota Tasikmalaya dapat digunakan sesuai dengan fungsinya dalam kebutuhan.

Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai Pada BPBD Kota Tasikmalaya

Maka untuk memperoleh rentang intervalnya digunakan rumus sebagai berikut;

$$NJI = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{jumlah kriteria pernyataan}}$$

$$NJI = \frac{235 - 47}{5}$$

$$NJI = 37,5$$

Sehingga klasifikasi penelitian adalah sebagai berikut ;

Tabel 25

Klasifikasi Penilaian Untuk Setiap Indikator

Nilai	Klasifikasi nilai
47 – 83,5	Tidak baik
84,5 – 121	Kurang baik
122 – 158,5	Cukup baik
159,5 – 196	Baik
197 – 235	Sangat baik

Berdasarkan data yang diperoleh melalui kuesioner yang disebarakan kepada 47 responden maka diperoleh dari hasil analisis tanggapan responden mengenai kinerja pegawai pada BPBD Kota Tasikmalaya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 26

Sistem peringatan dini sudah dilengkapi dengan perlengkapan yang memadai untuk menjalankan fungsinya, serta mekanisme penyampaian informasi yang cepat, akurat dan jelas kepada masyarakat

Uraian	skor jumlah	jumlah responden	jumlah skor
sangat setuju	5	19	95
Setuju	4	22	88
kurang setuju	3	6	18
tidak setuju	2	0	0
sangat tidak setuju	1	0	0
Jumlah	15	47	201

Pada Tabel 26 dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai sistem peringatan dini sudah dilengkapi dengan perlengkapan yang memadai untuk menjalankan fungsinya, serta mekanisme penyampaian informasi yang cepat, akurat dan jelas kepada masyarakat, sebagian besar mengatakan sangat setuju dengan skor 95. Dengan total skor yang

diperoleh sebesar 201 menunjukkan bahwa pernyataan ini termasuk kedalam klasifikasi sangat baik. Artinya sistem peringatan dini yang ada sudah dilengkapi dengan peralatan dan personil yang memadai serta penyampaian informasi yang cepat, akurat dan jelas kepada masyarakat.

Tabel 27

Tersedia sumber peringatan bencana yang bersifat lokal apabila terjadi bencana

Uraian	skor jumlah	jumlah responden	jumlah skor
sangat setuju	5	18	90
Setuju	4	23	92
kurang setuju	3	5	15
tidak setuju	2	0	0
sangat tidak setuju	1	1	1
Jumlah	15	47	198

Pada Tabel 27 dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai tersedia sumber peringatan bencana yang bersifat lokal apabila terjadi bencana, sebagian besar mengatakan setuju dengan skor 92. Dengan total skor yang diperoleh sebesar 198 menunjukkan bahwa pernyataan ini termasuk kedalam klasifikasi sangat baik. Artinya di BPBD Kota Tasikmalaya sudah tersedia sumber peringatan bencana yang bersifat tradisional apabila terjadi bencana.

Tabel 28

Mitigasi berupa serangkaian upaya untuk pengurangan risiko bencana

Uraian	skor jumlah	jumlah responden	jumlah skor
sangat setuju	5	19	95
Setuju	4	24	96
kurang setuju	3	4	12
tidak setuju	2	0	0
sangat tidak setuju	1	0	0
Jumlah	15	47	203

Pada Tabel 28 dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai mitigasi berupa serangkaian upaya untuk pengurangan risiko bencana, sebagian besar mengatakan setuju dengan skor 96. Dengan total skor yang diperoleh sebesar 203 menunjukkan bahwa pernyataan ini termasuk kedalam klasifikasi sangat baik. Artinya bahwa mitigasi merupakan serangkaian upaya untuk pengurangan risiko bencana.

Tabel 29

Adanya upaya memberikan pengetahuan dalam bentuk penyuluhan kepada masyarakat tentang tanda-tanda ancaman bencana, upaya penyelamatan diri, evakuasi, dan upaya pengurangan risiko bencana

Uraian	skor jumlah	jumlah responden	jumlah skor
sangat setuju	5	21	105
Setuju	4	19	76
kurang setuju	3	4	12
tidak setuju	2	2	4
sangat tidak setuju	1	1	1
Jumlah	15	47	198

Pada Tabel 29 dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai adanya upaya memberikan pengetahuan dalam bentuk penyuluhan kepada masyarakat tentang tanda-tanda

ancaman bencana, upaya penyelamatandiri, evakuasi, dan upaya pengurangan risiko bencana, sebagian besar mengatakan sangat setuju dengan skor 105. Dengan total skor yang diperoleh sebesar 198 menunjukkan bahwa pernyataan ini termasuk kedalam klasifikasi sangat baik. Artinya sudah adanya upaya tentang penyuluhan bencana tentang tanda-tanda ancaman bencana serta upaya penyelamatan diri, evakuasi dan pengurangan risiko bencana kepada masyarakat.

Tabel 30
Pemulihan pasca bencana termasuk dari bagian mitigasi

Uraian	skor jumlah	jumlah responden	jumlah skor
sangat setuju	5	15	75
Setuju	4	21	84
kurang setuju	3	3	9
tidak setuju	2	5	15
sangat tidak setuju	1	3	3
Jumlah	15	47	186

Pada Tabel 30 dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai pemulihan pasca bencana termasuk daribagian mitigasi, sebagian besar mengatakan sangat setuju dengan skor 84. Dengan total skor yang diperoleh sebesar 186 menunjukkan bahwa pernyataan ini termasuk kedalam klasifikasi baik. Artinya bahwa pemulihan bencana adalah bagian dari mitigasi.

Tabel 31
Adanya peta jalur evakuasi, untuk tempat pengungsian ketika terjadi bencana

Uraian	skor jumlah	jumlah responden	jumlah skor
sangat setuju	5	13	65
Setuju	4	28	112
kurang setuju	3	6	18
tidak setuju	2	0	0
sangat tidak setuju	1	0	0
Jumlah	15	47	195

Pada Tabel 31 dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai adanya peta jalur evakuasi, untuk tempat pengungsian ketika terjadi bencana, sebagian besar mengatakan setuju dengan skor 112. Dengan total skor yang diperoleh sebesar 195 menunjukkan bahwa pernyataan ini termasuk kedalam klasifikasi baik. Artinya sudah tersedianya peta jalur evakuasi untuk pengungsian ketika terjadi bencana.

Tabel 32
Adanya jalur evakuasi saat terjadi kebakaran

Uraian	skor jumlah	jumlah responden	jumlah skor
sangat setuju	5	13	65
Setuju	4	27	108
kurang setuju	3	5	15
tidak setuju	2	1	2
sangat tidak setuju	1	1	1
Jumlah	15	47	191

Pada Tabel 32 dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai adanya jalur

evakuasi saat terjadi kebakaran , sebagian besar mengatakan ssetuju dengan skor 108. Dengan total skor yang diperoleh sebesar 191 menunjukkan bahwa pernyataan ini termasuk kedalam klasifikasi baik. Artinya jalur evakuasi saat terjadi kebakaran sudah tersedia dengan baik.

Tabel 33

Adanya sumber informasi peringatan bencana kebakaran

Uraian	skor jumlah	jumlah responden	jumlah skor
sangat setuju	5	13	65
Setuju	4	26	104
kurang setuju	3	6	18
tidak setuju	2	2	4
angat tidak setuju	1	0	0
Jumlah	15	47	191

Pada Tabel 33 dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai adanya sumber informasi peringatan bencana kebakaran , sebagian besar mengatakan setuju dengan skor 104. Dengan total skor yang diperoleh sebesar 191 menunjukkan bahwa pernyataan ini termasuk kedalam klasifikasi baik. Artinya sumber informasi peringatan bencana kebakaran tersedia dengan baik.

Pembahasan

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pengujian normalitas pada pengujian ini menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* dimana diolah melalui program *SPSS* versi 25.

Tabel 34

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.5025.79378590
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.069
	Negative	-.095
Test Statistic		.095
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.

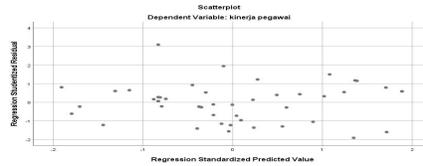
Sumber: Data diolah oleh peneliti, SPSS 25 ,2023

Berdasarkan Tabel 34 dapat dilihat nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 > 0,05 maka residual dalam model regresi berdistribusi normal dan layak digunakan.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 1

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan Gambar 1 dapat diketahui terdapat titik-titik tidak membentuk pola dan menyebar dari atas dan bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Tabel 35

Hasil Uji Heteroskedastisitas

		beban kerja	fasilitas kerja	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Correlation Coefficient	1.000	.391**	.015
	Sig. (2-tailed)		.007	.920
	N	47	47	47
fasilitas kerja	Correlation Coefficient	.391**	1.000	.073
	Sig. (2-tailed)	.007		.627
	N	47	47	47
Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.015	.073	1.000
	Sig. (2-tailed)	.920	.627	
	N	47	47	47

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

Berdasarkan uji Spearman Rho pada Tabel 35 dapat diketahui bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dikarenakan nilai Sig. (2-tailed) Beban Kerja sebesar $0,920 > 0,05$ dan nilai Sig. (2-tailed) Fasilitas Kerja sebesar $0,627 > 0,05$ sehingga uji heteroskedastisitas terpenuhi.

Uji Autokorelasi

Tabel 36

Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^a										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Durbin-Watson	
					R Square Change	F	df1	df2		Sig. F Change
1	.751 ^a	.564	.544	5138,747	.564	28,433	2	44	.000	1,949

a. Predictors: (Constant), fasilitas kerja, beban kerja
 b. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber: Data diolah oleh peneliti, SPSS 25, 2023

Berdasarkan Tabel 36 dapat diketahui bahwa hasil Durbin-Watson (DW) sebesar 1,949. Pada tabel DW dengan $k = 2$ dan $n = 47$, diperoleh nilai $dL = 1,443$ dan $dU = 1,620$ sehingga nilai $4 - dU = 2,38$. Maka hasil yang diperoleh adalah $dU < DW < 4 - dU$ dimana $1,620 < 1,949 < 2,38$ sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terjadi autokorelasi positif maupun negatif dalam penelitian ini.

Uji Multikolinearitas

Tabel 37

Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Coefficients ^a				Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	-535.992	7024.845		-.076	.940					
beban kerja	.881	.236	.399	3.741	.001	.580	.491	.372	.873	1.145
fasilitas kerja	.967	.202	.510	4.789	.000	.652	.585	.477	.873	1.145

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber: Data diolah oleh peneliti, SPSS 25, 2023

Berdasarkan Tabel 37 menunjukkan nilai *tolerance* sebesar $0,873 > 0,10$ dan nilai *VIF* $1,145 < 10$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja dan fasilitas kerja tidak terjadi gejala multikolinearitas sehingga uji multikolinearitas terpenuhi.

Regresi Linear Berganda

Tabel 38

Hasil Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Coefficients ^a				Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	-535.992	7024.845		-.076	.940					
beban kerja	.881	.236	.399	3.741	.001	.580	.491	.372	.873	1.145
fasilitas kerja	.967	.202	.510	4.789	.000	.652	.585	.477	.873	1.145

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber: Data diolah oleh peneliti, SPSS 25, 2023

Berdasarkan Tabel 38 hasil regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = -535,992 + 0,881X_1 + 0,967X_2 + e$$

1. Nilai konstanta sebesar -535,992 maka bernilai negatif . Sehingga variabel Beban Kerja (X_1) dan Fasilitas Kerja (X_2) masing-masing 0, maka Kinerja Pegawai (Y) adalah -535,992.
2. Nilai koefisien regresi X_1 sebesar 0,881 menunjukkan apabila Beban Kerja mengalami kenaikan sebesar 0,881 maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai pada BPBD Kota Tasikmalaya sebesar 88,1%.
3. Nilai koefisien regresi X_2 sebesar 0,976 menunjukkan apabila Fasilitas Kerja mengalami kenaikan sebesar 0,976 maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai pada BPBD Kota Tasikmalaya sebesar 97,6%.

Koefisien Korelasi (r)

Tabel 39

Koefisien Korelasi

Model Summary^a

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Sig. F	Durbin-Watson	
				R Square Change	F Change	df1	df2			
1	.751 ^a	.564	.544	5138.747	.564	28.433	2	44	.000	1.949

a. Predictors: (Constant), fasilitas kerja, beban kerja
 b. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber: Data diolah oleh peneliti, SPSS 25, 2023

Berdasarkan Tabel 45 bahwa nilai koefisien korelasi (r) simultan adalah sebesar 0,751 yang menunjukkan bahwa keeratan hubungan antara 2 variabel bebas Beban Kerja (X₁) dan Fasilitas Kerja (X₂) dengan Kinerja Pegawai (Y) termasuk dalam klasifikasi kategori yang kuat karena berada dalam kriteria 0,60-0,799. Dalam arti bahwa Beban Kerja yang diberikan sudah sesuai dengan keahlian pegawai yang disertai dengan Fasilitas Kerja yang memadai maka akan berpengaruh terhadap meningkatnya Kinerja Pegawai pada BPBD Kota Tasikmalaya.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 40
Koefisien Determinasi

1.	R ² (R-squared)	2.	Pengaruh faktor lain (1-R ²)
3.	0,564	4.	0,436

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2023

Pada Tabel 46 menunjukkan bahwa berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai R² (R-squared) sebesar 0,564 atau 56,4%. Hal ini menunjukkan bahwa presentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 56,4%, sedangkan sisanya sebesar 43,6% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis.

Pengaruh Beban Kerja, Fasilitas Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai pada BPBD Kota Tasikmalaya

Tabel 41
Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1501669612.349	2	750834806.175	28.433	.000 ^b
	Residual	1161895746.204	44	26406721.505		
	Total	2663565358.553	46			

a. Dependent Variable: kinerja pegawai
 b. Predictors: (Constant), fasilitas kerja, beban kerja

Sumber: Data diolah oleh peneliti, SPSS 25, 2023

Untuk mengetahui tingkat signifikan dari Beban Kerja (X₁) , Fasilitas Kerja (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada BPBD Kota Tasikmalaya dapat dilihat pada Tabel 4.47 diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 yang menunjukkan bahwa Beban Kerja dan Fasilitas Kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap

Kinerja Pegawai pada BPBD Kota Tasikmalaya, sehingga hipotesis pertama H_a diterima yang menyatakan bahwa Beban Kerja dan Fasilitas Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada BPBD Kota Tasikmalaya.

Pengaruh Beban Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai BPBD Kota Tasikmalaya

Tabel 42
Hasil Uji Beban Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai

Model	Coefficients ^a																				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Correlations			Collinearity Statistics													
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF											
1	(Constant)	-.535	.992																		
	beban kerja	.881	.236	.399	3.741	.001	.580	.491	.372	.873	1.145										
	fasilitas kerja	.967	.202	.510	4.789	.000	.652	.585	.477	.873	1.145										

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber: Data diolah oleh peneliti, SPSS 25 ,2023

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS versi 25 diperoleh koefisien korelasi parsial antara beban kerja dengan kinerja pegawai sebesar 0,491 yang menunjukkan terdapat hubungan yang sedang dan mengandung arti bahwa beban kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Besar pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial adalah sebesar 24,10% [$Kd = (0,491)^2 \times 100\%$].

Pengaruh Fasilitas Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPBD Kota Tasikmalaya

Tabel 43
Hasil Uji Fasilitas Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai

Model	Coefficients ^a																				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Correlations			Collinearity Statistics													
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF											
1	(Constant)	-.535	.992																		
	beban kerja	.881	.236	.399	3.741	.001	.580	.491	.372	.873	1.145										
	fasilitas kerja	.967	.202	.510	4.789	.000	.652	.585	.477	.873	1.145										

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber: Data diolah oleh peneliti, SPSS 25 ,2023

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS versi 25 diperoleh koefisien korelasi parsial antara beban kerja dengan kinerja pegawai sebesar 0,585 yang menunjukkan terdapat hubungan yang sedang dan mengandung arti bahwa fasilitas kerja yang tersedia dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Besar pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial adalah sebesar 34,22% [$Kd = (0,585)^2 \times 100\%$].

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan berkaitan dengan Beban Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada BPBD Kota Tasikmalaya, dapat dibuat kesimpulan bahwa :

1. Gambaran Beban Kerja pada BPBD Kota Tasikmalaya terqualifikasi dengan kategori baik, Fasilitas Kerja pada BPBD Kota Tasikmalaya terqualifikasi dengan kategori sangat baik, serta Kinerja Pegawai pada BPBD Kota Tasikmalaya terqualifikasi baik.
2. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa secara simultan Beban Kerja dan Fasilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada BPBD Kota Tasikmalaya.
3. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa secara parsial Beban Kerja dan Fasilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai BPBD Kota Tasikmalaya.

Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian di atas, terdapat beberapa saran dari peneliti yang diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak serta mampu membantu pihak BPBD Kota Tasikmalaya. Adapun saran-saran tersebut, yaitu :

1. Bagi instansi

Secara menyeluruh skor yang didapat Beban Kerja (X_1) sebesar 1183 dengan kategori baik, Fasilitas Kerja (X_2) sebesar 1239 dengan kategori sangat baik dan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 2348 dengan kategori baik.

 - a. Berdasarkan skor terendah dari indikator Beban Kerja yaitu pada pernyataan kondisi pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan dengan skor 175. Maka dari itu peneliti menyarankan agar instansi memberikan pekerjaan yang sesuai dengan ketentuan dengan target yang sesuai dengan kemampuan pegawai.
 - b. Berdasarkan skor terendah dari indikator Fasilitas Kerja yaitu pada pernyataan fasilitas kerja yang tersedia sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan pegawai dengan skor 187. Maka dari itu peneliti menyarankan instansi untuk menyediakan fasilitas kerja yang memadai dan dapat digunakan sesuai fungsinya dalam kebutuhan.
 - c. Berdasarkan skor terendah dari indikator Kinerja Pegawai yaitu pada pernyataan pemulihan pasca bencana termasuk bagian dari mitigasi dengan skor 186. Maka dari

itu peneliti menyarankan instansi untuk mengadakan penyuluhan kepada masyarakat tentang mitigasi bencana.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan beberapa variabel yang dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai seperti motivasi kerja dan semangat kerja sehingga dapat menyempurnakan penelitian sebelumnya.

REFERENSI

- Abadiyah, A. K. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja, Kemampuan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tinombo Kabupaten Parigi Moutong. Abadiyah, A. K. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja, Kemampuan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tinombo Kabupaten Parigi Moutong. *Jurnal Ekonomi Trend*, 7(2), 19–29. <https://doi.org/10.31970/trend.v7i2.177>
- Faraby, I. K. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Lingkungan kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sinar Manajemen*, 5(2), 86–91.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, A. T., & Prastowo, A. (2019). Konsep Pendidikan Abad 21: Kepemimpinan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia SD/MI. *MAGISTRA*, 10(1), 26–50. <https://publikasiilmiah.unwahas.ac.id/index.php/MAGISTRA/article/download/2714/2676>
- Sedarmayanti, & Muhammad, R. L. (2017). Analisis Kinerja Pamong Belajar di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Kota Cimahi Analysis Of Learning Tutors Performance At Cimahi City Community Learning Centers (SKB). *Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis Dan Inovasi*, 1(2), 65–87. <https://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/niaga/article/view/813>
- Siagian, M. (2017). Analisis Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Kantor Pemerintahan Kecamatan Lubuk Baja Batam. *Jurnal AKRAB JUARA*, 2(3).
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Widyastuti, N. (2015). Pengaruh Stress Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja SKPD Kabupaten Sintang Kalimantan Barat. *Jurnal MAKSIPRENEUR*, IV(2), 15–27. <http://ejournal.up45.ac.id/index.php/maksipreneur/article/view/101>
Jurnal Ekonomi Trend, 7(2), 19–29. <https://doi.org/10.31970/trend.v7i2.177>