

# KOMPETENSI KERJA, KECERDASAN EMOSIONAL, LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMADAM KEBAKARAN DAN PENYELAMATAN KOTA YOGYAKARTA

Chandra Wisnu Utomo<sup>1</sup>, Hapsari Dyah Herdiany<sup>2\*</sup>, Frendy Wibowo<sup>3</sup>, Lina Yosehana<sup>4</sup>, Aulia Galuh<sup>5</sup>

Universitas 'Aisyiyah Surakarta<sup>1</sup>, email: [chandrawisnu@aiska-university.ac.id](mailto:chandrawisnu@aiska-university.ac.id)

Universitas PGRI Yogyakarta<sup>2</sup>, email: [hapsaridyah@upy.ac.id](mailto:hapsaridyah@upy.ac.id)\*

Universitas 'Aisyiyah Surakarta<sup>3</sup>, email: [frendywibowo88@gmail.com](mailto:frendywibowo88@gmail.com)

Universitas PGRI Yogyakarta<sup>4</sup>, email: [linayose04@gmail.com](mailto:linayose04@gmail.com)

Universitas 'Aisyiyah Surakarta<sup>5</sup>, email: [auliagaluh79@gmail.com](mailto:auliagaluh79@gmail.com)

## ABSTRACT

*The research results show that there is a positive and significant influence of work competency on employee performance at the Yogyakarta City Fire and Rescue Service. There is a positive and significant influence of emotional intelligence on the performance of Yogyakarta City Fire and Rescue Service employees. There is a positive and significant influence of the physical work environment on the performance of Yogyakarta City Fire and Rescue Service employees. There is a positive and significant influence of work competency, emotional intelligence, and physical work environment on the performance of Yogyakarta City Fire and Rescue Service employees..*

## ARTICLE HISTORY

**Received: 23 July 2024**

**Accepted: 9 October 2024**

**Keywords:** *work competency, emotional intelligence, physical work environment, employee performance.*

**AKMENIKA: JURNAL AKUNTANSI & MANAJEMEN**

**Vol. 21 No. 2 October 2024, 944-952**

## 1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia menjadi bagian penting dalam organisasi selain dari aktiva dan modal (Sunyoto, 2015). Selain itu, sumber daya manusia menjadi hal yang khusus dari setiap organisasi, sehingga organisasi diharuskan memiliki kemampuan melihat bakat pekerja dalam meningkatkan kinerja pegawai dan dijadikan kesempatan dalam menciptakan keunggulan kompetitif organisasi (Matlis & Jakson, 2011). Tingkat keberhasilan kinerja dilihat dari apa yang sudah dihasilkan pekerja, organisasi menuntut pekerja mampu menampilkan hasil kerjanya yang optimal, baik dan buruknya kinerja akan berpengaruh pada kinerja serta keberhasilan organisasi secara keseluruhan (Septiarini dan Gorda, 2018).

Menurut Hasibulan (2001) kinerja diartikan dari hasil kerja seseorang melaksanakan tugas yang diberikan organisasi berdasarkan adanya pengalaman. Menurut Mangkunegara (2015) berpendapat kinerja diartikan sebagai perolehan kerja secara mutu dan jumlah yang dicapai pegawai dalam melaksanakan kegiatannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007) menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi dua faktor, yakni faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik dilihat dari pengalaman, *study*, motivasi, *health*, *age*, emosi, ketrampilan, dan spritual. Faktor ekstrinsik dilihat dari

*leadership*, lingkungan fisik non fisik, kompensasi, komunikasi vertikal horizontal, kontrol, fasilitas, beban kerja, pelatihan sistem hukum serta prosedur kerja.

Uraian di atas menyatakan bahwa salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai adalah kompetensi (Mangkuprawira dan Hubeis, 2007). Menurut Edison, dkk. (2017) kompetensi diartikan kemampuan individu dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang berkaitan dengan pengetahuan, keahlian dan sikap. Menurut Sudarmanto (2011) menyatakan kompetensi kerja sebagai atribut kualitas SDM yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Yuningsih dan Ardianti (2019) mengungkapkan bahwa adanya pengaruh positif antara kompetensi kerja dengan kinerja pegawai, sehingga pegawai menyelesaikan tugasnya secara profesional, *effective* dan *efficient*.

Faktor lain yang memengaruhi kinerja adalah kecerdasan emosional (Mangkuprawira dan Hubeis, 2007). Menurut Goleman (2003) kecerdasan emosional diartikan kemampuan dalam mengenali perasaan diri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri dan kemampuan mengelola emosi dengan baik serta menjalin hubungan baik dengan orang lain. Lebih lanjut, Goleman (2003) menunjukkan kecerdasan emosional memiliki kehandalan yang sama dengan kecerdasan intelektual, bahkan terkadang lebih ampuh dari kecerdasan intelektual, hal ini dipertegas bahwa kecerdasan intelektual menyumbang 20% bagi kesuksesan seseorang, sementara 80% lainnya ditentukan faktor lain. Menurut Martin (2003) menegaskan jika kecerdasan emosional memengaruhi kinerja pegawai, karena kinerja tidak hanya mencakup keterampilan kerja yang sempurna tetapi juga kapasitas pengendalian diri, manajemen diri, dan interaksi interpersonal. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Octavia dan Hayati (2020) mengungkapkan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional, maka kinerja yang dihasilkan pegawai akan meningkat.

Selain kompetensi kerja dan kecerdasan emosional, kinerja juga dapat dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja fisik (Mangkuprawira dan Hubeis, 2007). Menurut Sedarmayanti (2001) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Suwardi dan Daryanto (2018) lingkungan kerja fisik adalah seluruh sarana dan prasarana disekitar pegawai saat melakukan pekerjaan, yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. Hubungan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai juga diungkapkan oleh Budianto dan Kartini (2015) bahwa lingkungan kerja fisik merupakan suatu alat ukur yang akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Rastana, Mahayasa, dan Premayani (2021) mengungkapkan bahwa semakin baik lingkungan kerja fisik, maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Beberapa faktor yang telah dijelaskan di atas, perlu menjadi perhatian bagi suatu instansi untuk memperkuat posisi instansinya dalam memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat yang dapat dicapai melalui sumber daya manusia yang ada di dalam instansi. Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Yogyakarta mempunyai peranan penting seiring laju pembangunan, karena kepadatan penduduk di wilayah perkotaan semakin tinggi. Risiko terjadinya kebakaran juga muncul seiring dengan aktivitas masyarakat yang tinggi, kemajuan teknologi dan ilmu pengetahuan yang memengaruhi pola tingkah laku masyarakat yang hidup di perkotaan.

Berdasarkan prasurvei peneliti terhadap Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Yogyakarta yaitu terkait dengan kompetensi kerja. Pelatihan pegawai dan pendidikan lanjutan perlu dilakukan untuk menambah kompetensi kerja pegawai. Hal ini, karena pegawai pemadam kebakaran juga berdinam di unit kebakaran bandara ataupun pelabuhan. Terdapat juga yang menjadi perhatian yaitu mengenai kecerdasan emosional, yaitu pengendalian diri. Berdasarkan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Yogyakarta Tahun 2022, yaitu kurangnya ruang kerja. Jumlah dan kapasitas ruang kerja dan ruang untuk mendukung kegiatan dirasa belum cukup memadai, mengingat frekuensi koordinasi dalam menunjang kegiatan pencegahan kebakaran dan operasional pemadaman, operasional penyelamatan, serta penggunaan bahan berbahaya dan beracun sangat membutuhkan bangunan gedung yang sesuai.

## 2. KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### **Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Penelitian yang dilakukan oleh Abunio, Mangantar dan Dotulong (2022) menyatakan bahwa suatu hasil kerja dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan yang didasarkan atas batas kemampuan atau kompetensi dan pengalaman kerjanya akan memengaruhi kinerja. Penelitian Wangi, Pogo, dan Prayitno (2022) menyatakan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai dengan kinerja sangat erat dan sangat penting, relevansinya ada dan kuat serta akurat, walaupun pegawai ingin meningkatkan kinerjanya harus memiliki kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian Hadi, dkk (2022) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Mulia dan Saputra (2021) kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

H1 : Diduga terdapat pengaruh positif kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Yogyakarta.

### **Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai**

Penelitian yang dilakukan oleh Abunio, Mangantar, dan Dotulong (2022) menyatakan bahwa kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan terhadap frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, dan berempati akan memengaruhi kinerja dari karyawan. Penelitian Octavia dan Hayati (2020) menyatakan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional karyawan maka kinerja yang dihasilkan karyawan akan meningkat. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian Wangi, Pogo, dan Prayitno (2022) menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H2 : Diduga kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Yogyakarta.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai**

Penelitian yang dilakukan Pratama (2016) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja yang baik, fasilitas yang memadai, dan tempat kerja yang kondusif, pegawai akan terdorong untuk bekerja dengan baik, namun sebaliknya kondisi lingkungan kerja fisik yang kurang baik berdampak pula kurang baik terhadap kinerja pegawai, pegawai yang merasa kurang nyaman dengan kondisi lingkungan kerja dan ketidaktersedianya fasilitas kerja yang memadai cenderung menurunkan kinerja pegawai. Hal ini di dukung oleh penelitian Cintia dan Gilang (2016) bahwa lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian Fitri dan Ferdian (2021) menyatakan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai.

H3 : Diduga terdapat pengaruh positif lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Yogyakarta.

## Pengaruh Kompetensi Kerja, Kecerdasan Emosional, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Wirawan (2009) mengatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor internal pegawai, faktor lingkungan internal instansi, dan faktor lingkungan eksternal instansi. Faktor internal pegawai terdiri dari keterampilan, pengalaman kerja, kompetensi kerja, kecerdasan intelektual, dan kecerdasan emosional. Selanjutnya, faktor lingkungan internal instansi berupa dukungan instansi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut, terdiri dari fasilitas yang diberikan instansi berupa sarana dan prasarana, beban kerja, kompensasi, dan prosedur kerja. Selain itu, faktor lingkungan eksternal instansi terdiri dari keadaan, kejadian atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal instansi.

H4 : Diduga terdapat pengaruh positif kompetensi kerja, kecerdasan emosional, dan lingkungan kerja fisik secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Yogyakarta.

### 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan Bulan Juli sampai dengan November 2023 di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Yogyakarta yang beralamat di Jalan Kenari No. 56, Muja Muju, Kecamatan Umbuharjo, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta, 55165. Desain penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sampling penelitian menggunakan *simple random sampling*. Teknik pengumpulan data yang digunakan, yaitu metode kuesioner. Jumlah sampel dalam penelitian ini, yaitu 81 orang. Sampel yang diambil memiliki karakteristik, seperti bidang kerja, jenis kelamin, status pernikahan, jumlah anak, usia, pendidikan terakhir, lama bekerja, dan gaji.

### 4. ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

#### Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	P value	Sig	R hitung	R tabel	Keterangan
Kompetensi Kerja (X1)	X1.1	0.000	0.05	0.931	0.361	Valid
	X1.2	0.000	0.05	0.861	0.361	Valid
	X1.3	0.000	0.05	0.776	0.361	Valid
	X1.4	0.000	0.05	0.954	0.361	Valid
	X1.5	0.000	0.05	0.859	0.361	Valid
	X1.6	0.000	0.05	0.820	0.361	Valid
	X1.7	0.000	0.05	0.912	0.361	Valid
	X1.8	0.000	0.05	0.882	0.361	Valid
	X1.9	0.000	0.05	0.883	0.361	Valid
	X2.1	0.000	0.05	0.685	0.361	Valid
	X2.2	0.000	0.05	0.911	0.361	Valid
	X2.3	0.000	0.05	0.905	0.361	Valid
X2.4	0.000	0.05	0.735	0.361	Valid	
X2.5	0.000	0.05	0.870	0.361	Valid	
X2.6	0.000	0.05	0.790	0.361	Valid	

Kecerdasan	X2.7	0.000	0.05	0.864	0.361	Valid
Emosional	X2.8	0.000	0.05	0.827	0.361	Valid
(X <sub>2</sub> )	X2.9	0.000	0.05	0.891	0.361	Valid
	X2.10	0.000	0.05	0.833	0.361	Valid
	X2.11	0.000	0.05	0.762	0.361	Valid
	X2.12	0.000	0.05	0.733	0.361	Valid
	X2.13	0.000	0.05	0.931	0.361	Valid
	X2.14	0.000	0.05	0.917	0.361	Valid
	X2.15	0.000	0.05	0.780	0.361	Valid
	X3.1	0.000	0.05	0.859	0.361	Valid
	X3.2	0.000	0.05	0.830	0.361	Valid
Lingkungan	X3.3	0.000	0.05	0.797	0.361	Valid
Kerja Fisik	X3.4	0.000	0.05	0.894	0.361	Valid
	(X <sub>3</sub> )	X3.5	0.000	0.05	0.898	0.361
	X3.6	0.000	0.05	0.866	0.361	Valid
	X3.7	0.000	0.05	0.873	0.361	Valid
	Y.1	0.000	0.05	0.867	0.361	Valid
Kinerja	Y.2	0.000	0.05	0.867	0.361	Valid
	Pegawai (Y)	Y.3	0.000	0.05	0.883	0.361
	Y.4	0.000	0.05	0.768	0.361	Valid
	Y.5	0.000	0.05	0.879	0.361	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer 2023

Dari hasil uji validitas pada tabel di atas menunjukkan bahwa semula item instrumen dapat dikatakan valid, karena semula item pernyataan memiliki nilai  $\text{sig} < 0.05$  dan  $R \text{ hitung} > R \text{ tabel}$ .

**Tabel 2.** Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
1	Kompetensi Kerja (X <sub>1</sub> )	0.959	0.6	Reliabel
2	Kecerdasan Emosional (X <sub>2</sub> )	0.967	0.6	Reliabel
3	Lingkungan Kerja Fisik (X <sub>3</sub> )	0.935	0.6	Reliabel
4	Kinerja Pegawai (Y)	0.896	0.6	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer 2023

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel di atas, didapatkan informasi bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach Alpha sebesar  $> 0.6$  sehingga hasil uji reliabilitas adalah reliabel.

### Karakteristik Responden

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Yogyakarta, karakteristik responden dibagi menjadi beberapa golongan seperti bidang kerja, jenis kelamin, status pernikahan, jumlah anak, usia, pendidikan terakhir, lama bekerja, dan gaji. Berikut data karakteristik responden, berdasarkan bidang kerja, PNS 49,4% dan Non PNS 50,6%, berdasarkan jenis kelamin Laki-laki

85,2% dan Perempuan 4,8%, berdasarkan status pernikahan bagi yang Menikah 90,1%, Belum Menikah 7,4% dan Pernah Menikah (Janda/Duda) 2,5%, berdasarkan jumlah anak, baik yang belum memiliki anak 13,6%, 1 Anak 29,6%, 2 Anak 37%, 3 Anak 14,8%, 4 Anak 1,3% dan lebih dari 4 Anak 3,7%. Berdasarkan usia kurang dari 18 tahun 0%, 18-23 Tahun 3,7%, 24-29 Tahun 14,8%, 30-35 Tahun 30,9%, dan lebih dari 35 Tahun 50,6%. Berdasarkan pendidikan terakhir SMP 0%, SMA/SMK 66,7%, Diploma 14,8%, S1 13,6%, S2 4,9%, dan S3 0%. Berdasarkan lama bekerja kurang dari 7 tahun 33,3%, 8-15 tahun 9,9%, 16-23 tahun 42%, dan lebih dari 24 tahun 14,8%. Sedangkan berdasarkan gaji kurang dari 1.499.999 1,3%, 1500.000-1999.999 1,3%, 2000.000-2499.999 32%, dan lebih dari 2500.000 65,4%.

## Pengujian Hipotesis

**Tabel 3.** Hasil Uji T

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.075	1.948		1.578	.119
Kompetensi Kerja	.162	.067	.272	2.403	.019
Kecerdasan Emosional	.115	.054	.320	2.123	.037
Lingkungan Kerja Fisik	.171	.085	.248	2.021	.047

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer 2023

Berdasarkan tabel 3 di atas, maka dapat diketahui pengaruh variabel independen secara signifikan terhadap variabel dependen, sebagai berikut:

### 1) Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Pada tabel 3 di atas menunjukkan bahwa variabel kompetensi kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0.162 yang bernilai positif. Ini berarti bahwa kompetensi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Kemudian, tingkat signifikan sebesar  $0.019 < 0.05$ , berarti kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Yogyakarta.

### 2) Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Pada tabel 3 di atas menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional memiliki koefisien regresi sebesar 0.115 yang bernilai positif, berarti kecerdasan emosional mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Kemudian, tingkat signifikan sebesar  $0.037 < 0.05$ , berarti kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Yogyakarta.

### 3) Pengujian Hipotesis Ketiga (H3)

Pada tabel 3 di atas menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik memiliki koefisien regresi sebesar 0.171 yang bernilai positif, berarti lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Kemudian tingkat signifikan sebesar  $0.047 < 0.05$ , berarti lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Yogyakarta.

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan dari penelitian terhadap pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Yogyakarta yang berkaitan dengan kinerja pegawai dapat disimpulkan, sebagai berikut:

1. Kompetensi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Yogyakarta.
2. Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Yogyakarta.
3. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Yogyakarta.
4. Kompetensi kerja, kecerdasan emosional, dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Yogyakarta.

Hal ini dapat memberikan tambahan referensi studi lanjutan di masa mendatang. Bagi Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Yogyakarta, sebaiknya instansi melakukan evaluasi regular terhadap kompetensi kerja pegawai, identifikasi keterampilan teknis, dan merencanakan program pelatihan yang spesifik untuk meningkatkan dan mengembangkan kompetensi yang dibutuhkan, melakukan penilaian kecerdasan emosional pegawai, karena aspek ini sangat relevan dalam situasi darurat dan interaksi tim. Sediakan pelatihan kecerdasan emosional untuk membantu pegawai mengelola stres, berkomunikasi secara efektif, dan bekerja sama dalam kondisi tekanan. Evaluasi lingkungan kerja fisik, yaitu ketersediaan ruang kerja. Melakukan analisis kebutuhan komprehensif untuk menentukan ruang kerja yang diperlukan instansi. Bagi peneliti selanjutnya hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai wawasan mengenai pengaruh kompetensi kerja, kecerdasan emosional, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai. Tindak lanjut untuk penelitian selanjutnya agar mampu memperdalam variabel penelitian yang saya teliti. Sehingga, tidak hanya variabel kompetensi kerja, kecerdasan emosional, dan lingkungan kerja fisik yang diteliti. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja pegawai.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terimakasih kepada seluruh pihak yang telah bekerjasama sehingga kegiatan Penelitian dapat terlaksana dengan baik yaitu kepada Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Yogyakarta dan kepada Universitas PGRI Yogyakarta selaku mitra, yang telah bersedia membantu kelancaran kegiatan penelitian.

## PENDANAAN

Penulis juga mengucapkan terimakasih kepada Pusat Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (P3M) Universitas 'Aisyiyah Surakarta telah memberikan dana hibah kepada dosen berdasarkan kontrak pelaksanaan kegiatan penelitian hibah internal perhuruan tinggi tahun anggaran 2024 nomor kontrak 023/PN/III/2024.

## DAFTAR PUSTAKA

Abunio, N., Mangantar, M., dan Dotulong, L. (2022). Pengaruh Kompetensi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) UP3 Manado. *Jurnal EMBA*.

Arafat, Noor Octo. 2022. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Yogyakarta: Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Yogyakarta. Boyatzis, Richard, El. (2008). *Competencies in The 21st Century*. Journal of Management Development. Vol. 27 No. 1.

Budianto, A.A.T., dan Kartini, A. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 3(1).

Cintia, E., & Gilang, A. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada KPPN Bandung I. *Jurnal Socioteknologi*, Volume 15, Nomor 1, Halaman 136-154.

Emron, Edison, dkk. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Fitri, N.N., dan Ferdian, A. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Infrastruktur Telekomunikasi Indonesia". *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*. Vol. 6, No. 2.

Goleman, Daniel. (2003). *Emotional Intelligence*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

Hadi, Amnah, dkk. (2022). The Effect of Competence, Emotional Intelligence and Work Environment on Employee Performance. *International Journal Of Artificial Intelegence Research*. Vol. 6, No. 1.

Hasibulan, Malayu S.P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Herdiany, Hapsari Dyah, dkk. (2022). Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Finansial, Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai di SMK Mulhammadiyah 2 Wates. *Jurnal Ilmiah MEA*.

Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha. (2008). *Kompetensi Komunikasi Plus: Teori, Desain Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama. Mangkunegara. (2015). *Sumber Daya Manusia Instansi*. Cetak kel-12. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Mangkuprawira, S. dan Hubeis, A. V. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Martin, A.D. (2003). *Emotional Quality Management*. Jakarta: Arga.

Mathis, R. & J, Jackson. (2011). *Human Resources Management*. 13th Edition, USA: South Western Cengage Learning.

Moekijat. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung: Pionir Jaya.

Mulia, Rizki Afri dan Saputra, Nika. (2021). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang. *JIEE: Jurnal Ilmiah Ekotrans & Erudisi* Vol. 01, No. 01 (1-21) EISSN: 2777-0184.



Nitisemito, Alex S. (2012). *Manajemen: Suatu Dasar dan Pengantar*. Jakarta: Arena Ilmu.

Octavia, Nina dan Hayati, Keumala. (2020). Pengaruh Kepribadian Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. Vol. 16 No. 2, Hal. 130-144.

Pratama, N. A. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Razer Brothers.

Rastana, I. M. S., Mahayasa, I. G. A., dan Premayani, N. W. W. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*. Vol. 1, No. 3. Hal 834- 843.

Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jaulvani. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi kel-7. Depok: PT Raja Grafindo.

Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi*. Edisi Kedua Belas. Jakarta: Salemba Empat.

Sedarmayanti. (2001). *Manajemen Perkantoran Modern*. Bandung: Mandar Maju.

Septiarini, Ni Madel Astri, and A A N Eddy Supriyadinata Gorda. (2018). Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Budaya Organisasi Dan Kinerja Pegawai." *Jurnal Manajemen Bisnis*.

Sudarmanto. (2011). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Suharsono. (2016). *Akselerasi Inteligensi: Optionalkan IQ, EIQ, dan SQ*. Depok: Inisiasi Press.

Sunyoto. (2015). *Menejemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. CAPS. Yogyakarta.

Suwardi., dan Daryanto. (2018). *Pedoman Praktis K3LH Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Hidup*. Yogyakarta: Gava Media.

Wangi, P. A. T., Pogo, T., dan Prayitno, S. (2022). The Role of Competence, Work Environment, and Emotional Intelligence to Influence Employee Performance in an Indonesian Regional Civil Service Agency. *International Journal of Indonesian Business Review*.

Wirawan. (2009). *Evalulasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

Yuningsih, E. dan Ardianti. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT XXX. *Jurnal Visionida*.

Zikmund, W. et al. (2009). *Business Research Methods*. 8th edn. South: Western Cengange Learning.