

Siti Nazira Fix Skripsi.docx

by FKIP 18

Submission date: 04-Aug-2026 03:33PM (UTC+0700)

Submission ID: 2995931444

File name: Siti_Nazira_Fix_Skripsi.docx (707.89K)

Word count: 17736

Character count: 100035

ABSTRAK

Pengaruh *Freedom At Work* Terhadap Kinerja Pegawai Melalui *Happiness* Pada Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir

Siti Nazira, Program Studi Manajemen,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Indragiri
Email : ariiral34@gmail.com

ABSTRAK: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Freedom At Work* terhadap *Happiness* dan *Kinerja Pegawai*, serta menguji peran *Happiness* sebagai variabel mediasi. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode analisis Partial Least Square (PLS) melalui aplikasi SmartPLS. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 98 responden yang dipilih sesuai dengan kriteria penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Freedom At Work* berpengaruh signifikan terhadap *Happiness* dengan nilai koefisien sebesar 0,644, T-statistik 11,953, dan p-value 0,000. Selanjutnya, *Happiness* berpengaruh signifikan terhadap *Kinerja Pegawai* dengan nilai koefisien 0,609, T-statistik 5,709, dan p-value 0,000. Namun demikian, *Freedom At Work* tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap *Kinerja Pegawai* dengan nilai koefisien 0,134, T-statistik 1,166, dan p-value 0,122. Hasil uji mediasi menunjukkan bahwa *Happiness* mampu memediasi secara penuh (full mediation) pengaruh *Freedom At Work* terhadap *Kinerja Pegawai* dengan nilai koefisien mediasi 0,392, T-statistik 4,625, dan p-value 0,000. Temuan ini mengindikasikan bahwa kebebasan dalam bekerja tidak secara langsung meningkatkan kinerja pegawai, melainkan melalui peningkatan kebahagiaan kerja. Oleh karena itu, instansi perlu memberikan ruang kebebasan yang proporsional serta memperhatikan aspek kesejahteraan psikologis pegawai guna meningkatkan kinerja secara optimal.

Kata Kunci: *Freedom At Work*, *Happiness*, Kinerja Pegawai, Mediasi, PLS-SEM

***The Effect Of Freedom At Work On Employee Performance Through Happiness
In The Fire And Rescue Service Of Indragiri Hilir Regency***

Siti Nazira, Management Study Program,
Faculty of Economics and Business
Email : ariira134@gmail.com

ABSTRACT : This study aims to analyze the effect of Freedom at Work on Happiness and Employee Performance, as well as to examine the role of Happiness as a mediating variable. This research employed a quantitative approach using the Partial Least Squares (PLS) analysis method through the SmartPLS application. The sample consisted of 98 respondents selected based on the research criteria. The results show that Freedom at Work has a significant effect on Happiness with a coefficient value of 0.644, a T-statistic of 11.953, and a p-value of 0.000. Furthermore, Happiness significantly affects Employee Performance with a coefficient value of 0.609, a T-statistic of 5.709, and a p-value of 0.000. However, Freedom at Work does not have a significant direct effect on Employee Performance, as indicated by a coefficient value of 0.134, a T-statistic of 1.166, and a p-value of 0.122. The mediation test results indicate that Happiness fully mediates (full mediation) the relationship between Freedom at Work and Employee Performance, with a mediation coefficient of 0.392, a T-statistic of 4.625, and a p-value of 0.000. These findings indicate that freedom in the workplace does not directly improve employee performance, but rather enhances performance through increased workplace happiness. Therefore, organizations are encouraged to provide proportional autonomy while also paying attention to employees' psychological well-being in order to optimize performance.

Keywords: Freedom at Work, Happiness, Employee Performance, Mediation, PLS-SEM

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah rabbil'alamin Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat, karunia, dan hidayah-Nya serta senantiasa memberikan kesehatan, keselamatan, kekuatan, kesempatan dan petunjuk kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul **“Pengaruh *Freedom At Work* Terhadap Kinerja Pegawai Melalui *Happiness* Pada Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir”**¹ sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi dari Universitas Islam Indragiri pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa tidak akan dapat terselesaikan tanpa adanya bimbingan, dukungan, serta doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis ingin mengucapkan banyak-banyak terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

- ²⁰1. Ucapan terima kasih yang mendalam penulis sampaikan kepada Ayahanda Mardiansyah selaku Ayah **tercinta** penulis yang selalu **menjadi sosok** penuh perjuangan, pekerja keras, dan tidak pernah menyerah dalam menghadapi keadaan. ¹³Terima kasih atas doa, **dukungan**, nasihat, **serta** solusi yang selalu Ayah berikan **di setiap** kesulitan yang penulis hadapi selama proses penyusunan skripsi ini. ²⁸⁴2. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan kesehatan, kebahagiaan, dan umur panjang kepada Ayah. Kehadiran Ayah menjadi sumber kekuatan dan semangat bagi penulis untuk terus bertahan dan menyelesaikan pendidikan ini.

Segala pengorbanan, kerja keras, dan kasih sayang yang diberikan akan selalu menjadi hal yang sangat berharga bagi penulis.

2. ¹³ Dengan penuh kasih dan rasa syukur, penulis mengucapkan terima kasih kepada Ibu tercinta, Ibu Rosnah, yang selalu menjadi sosok paling mengerti penulis dalam setiap keadaan. Terima kasih atas kasih sayang, doa, ketegasan, serta ketulusan Ibu yang selalu mendahulukan kebahagiaan dan kebutuhan penulis. Ibu juga merupakan sosok yang kuat dan senantiasa mampu menguatkan penulis dalam setiap proses kehidupan. Terima kasih karena selalu menjadi tempat bercerita dan menenangkan penulis hingga skripsi ini dapat diselesaikan. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan kesehatan, kebahagiaan, dan umur panjang kepada Ibu.
3. ¹²⁴ Ucapan terima kasih yang tulus penulis sampaikan kepada kakak laki-laki penulis, Arifin Syahputra, yang selalu membersamai penulis hingga saat ini meskipun tidak banyak mengungkapkan kata-kata, tetapi selalu hadir membantu penulis dalam berbagai keadaan, baik dalam kehidupan sehari-hari maupun selama proses penyusunan skripsi ini. Terima kasih karena selalu menjadi tempat penulis meminta bantuan serta memberikan rasa aman melalui perhatian dan dukungan yang diberikan. Hubungan sederhana namun hangat yang terjalin menjadi salah satu hal berharga bagi penulis. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan kesehatan, kebahagiaan, dan keberkahan dalam setiap langkah hidup kakak.
4. ¹ Bapak Dr. H. Najamuddin, Lc., M.A., selaku Rektor Universitas Islam Indragiri

5. Bapak Dr. Ahmad Rifai, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Indragiri dan selaku Pembimbing Utama yang telah meluangkan waktunya memberikan arahan, bimbingan, dan dukungan selama proses penelitian ini berlangsung.
6. Ibu Syafrinadina, S.E., MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Islam Indragiri.
7. Bapak Helly Khairuddin S.E., M.Si selaku Pembimbing Pendamping yang telah meluangkan waktunya atas saran dan masukan yang sangat berarti dalam penyempurnaan penelitian ini.
8. Bapak-Bapak dan Ibu-Ibu Dosen yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan selama penulis mengikuti perkuliahan.
9. Kepada sahabat-sahabat seperjuangan saya ucapkan terimakasih karena telah bersedia menemani di hari-hari tersulit dalam penyelesaian skripsi ini dan segala dukungan serta semangat yang tidak pernah henti diberikan kepada penulis.
10. Terimakasih buat semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu atas segala bantuan, do'a dan dukungannya selama proses penyusunan skripsi ini.
11. *Lastly, to myself, Siti Nazira. Thank you for staying strong even during times of exhaustion and self-doubt. Amid all the overthinking, I kept going and never gave up halfway until this thesis was finally completed. Thank you for having the*

courage to be yourself, with all the strengths and imperfections that make you who you are.

¹ Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan demi perbaikan di masa mendatang. Semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan serta menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya di bidang yang relevan.

Tembilahan, Maret 2026

Penulis,

Siti Nazira

NIM. 101221010061

DAFTAR ISI

JUDUL HALAMAN DALAM

1 LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

ABSTRAK i

KATA PENGANTAR.....iii

DAFTAR ISI.....vii

DAFTAR TABEL ix

DAFTAR GAMBAR..... x

BAB I PENDAHULUAN..... 1

1.1 Latar Belakang Masalah..... 1

1.2 Rumusan Masalah..... 5

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian 6

1.4 Sistematika Penulisan 8

BAB II TELAAH PUSTAKA 10

2.1 Landasan Teori..... 10

2.2 Penelitian Terdahulu 19

5 2.3 Hubungan Antar Variabel 22

2.4 Kerangka Pemikiran..... 24

2.5 Hipotesis 25

2.6 Variabel Penelitian..... 26

1 BAB III METODE PENELITIAN 32

3.1 Objek dan Waktu Pelaksanaan..... 32

3.2 Jenis dan Sumber Data..... 32

3.3 Populasi dan Sampel 33

3.4 Teknik Pengambilan Sampel 33

3.5 Teknik Pengumpulan Data..... 35

3.6	¹ Analisis Data.....	36
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		39
4.1	Gambaran Objek Penelitian.....	39
4.2	Hasil Penelitian.....	42
4.3	Pembahasan.....	60
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		64
5.1	Kesimpulan.....	64
5.2	Saran.....	65
DAFTAR PUSTAKA.....		67
LAMPIRAN.....		71
BIODATA SINGKAT PENULIS.....		88

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir Tahun 2025/2026.....	3
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	19
Tabel 3.1 Kriteriaan Skala Likert.....	35
Tabel 4.1 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel <i>Freedom At Work</i>	42
Tabel 4.2 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel <i>Happiness</i>	46
Tabel 4.3 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai	48
Tabel 4.4 Hasil <i>Outer Loading</i> Uji <i>Convergent Validity</i> Tahap 1	51
Tabel 4.5 Hasil <i>Outer Loading</i> Uji <i>Convergent Validity</i> Tahap 2	52
Tabel 4.6 Hasil <i>EVE Convergent Validity</i>	53
Tabel 4.7 <i>Cross Loading</i>	53
Tabel 4.8 <i>Cronbach Alpha</i> dan <i>Composite Reliability</i>	55
Tabel 4.9 <i>Variance Inflation Factor (VIF)</i>	57
Tabel 4.10 Nilai <i>R-Square</i>	57
Tabel 4.11 Nilai Efek Ukuran (<i>F-Square</i>)	58
Tabel 4.12 Hasil Uji <i>Path Coefficient</i>	59
Tabel 4.13 Nilai <i>Indirect Effect</i>	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	25
Gambar 4.1 <i>Outer Model</i>	50
Gambar 4.2 <i>Inner Model</i>	56

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan rancangan sistem formal dalam suatu perusahaan atau organisasi yang bertujuan untuk mengoptimalkan pemanfaatan bakat dan minat individu agar dapat berkontribusi secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan (Tufa, 2015). Pada era globalisasi dengan tingkat persaingan yang semakin tinggi, organisasi dituntut untuk senantiasa meningkatkan kualitas sumber daya manusia guna mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Kinerja pegawai menjadi aspek krusial yang mendapat perhatian utama, karena keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kontribusi setiap individu di dalamnya. Oleh karena itu, berbagai strategi manajemen sumber daya manusia terus dikembangkan, salah satunya melalui pemberian kebebasan dalam bekerja (*freedom at work*) yang diyakini dapat mendorong meningkatnya kepuasan, kreativitas, serta produktivitas pegawai.

Freedom at work dapat dimaknai sebagai tingkat kebebasan yang diberikan kepada pegawai dalam melaksanakan tugas, membuat keputusan, serta menentukan metode terbaik untuk menyelesaikan pekerjaannya. Konsep ini sejalan dengan teori motivasi kerja yang menekankan pentingnya otonomi sebagai faktor pendorong meningkatnya rasa tanggung jawab dan keterlibatan pegawai. Ketika individu merasa dipercaya dan diberi ruang untuk berinovasi, motivasi intrinsik mereka cenderung meningkat, yang pada akhirnya berkontribusi positif terhadap kinerja.

Di sisi lain, ¹³⁷ salah satu faktor psikologis yang berperan penting dalam memengaruhi kinerja pegawai adalah tingkat kebahagiaan *happiness* dalam bekerja. *Happiness* mencerminkan kondisi emosional positif, rasa puas terhadap pekerjaan, serta suasana hati yang mendukung di lingkungan kerja. Pegawai yang merasa bahagia umumnya memiliki semangat kerja yang tinggi, mampu menjalin hubungan sosial yang harmonis dengan rekan kerja, dan lebih termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik. ⁵³ Oleh karena itu, *happiness* dapat berperan sebagai variabel mediasi yang menjembatani hubungan antara kebebasan bekerja dan kinerja pegawai.

Apabila dikaitkan dengan organisasi sektor publik, khususnya instansi pemerintahan, penerapan konsep *freedom at work* dan perhatian terhadap *happiness* pegawai masih menghadapi tantangan tersendiri. Hal ini disebabkan oleh karakteristik instansi pemerintahan yang umumnya memiliki aturan birokratis yang ketat, prosedur operasional standar yang kaku, serta struktur kerja yang hierarkis. Namun, dalam konteks tertentu seperti pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan, penerapan kebebasan dalam bekerja menjadi sangat penting. Petugas pemadam kebakaran sering kali berhadapan dengan situasi darurat yang menuntut inisiatif, kemampuan mengambil keputusan dengan cepat, serta kerja sama tim yang kuat. Dalam kondisi demikian, terbatasnya ruang kebebasan justru dapat menghambat responsivitas dan menurunkan efektivitas kinerja mereka.

Namun, pada kenyataannya masih terdapat berbagai permasalahan yang menunjukkan adanya keterbatasan dalam penerapan *freedom at work* serta dampaknya terhadap kebahagiaan dan kinerja pegawai. Beberapa di antaranya

meliputi prosedur kerja yang terlalu kaku, ruang gerak yang terbatas dalam pengambilan keputusan di lapangan, serta tingginya beban kerja yang berpotensi menimbulkan stres. Kondisi tersebut dapat menurunkan tingkat kebahagiaan pegawai, yang pada akhirnya berpengaruh negatif terhadap kinerja mereka dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir merupakan instansi yang memiliki peran vital dalam upaya menjaga keselamatan masyarakat. Tugas utamanya tidak hanya terbatas pada pemadaman api, tetapi juga meliputi kegiatan penyelamatan korban, evakuasi, serta penanganan berbagai situasi darurat lainnya. Kinerja pegawai di lingkungan ini menjadi sangat penting karena berkaitan langsung dengan keselamatan jiwa dan harta masyarakat. Oleh sebab itu, diperlukan lingkungan kerja yang mendukung, baik melalui pemberian kebebasan dalam bekerja maupun terciptanya suasana kerja yang menumbuhkan rasa bahagia.

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir Tahun 2025/2026

No	Status Kepegawaian	Jumlah Pegawai
1	ASN	47
2	PPPK Penuh Waktu	66
3	PPPK Paruh Waktu	17
Total		130

Sumber: Data Kepegawaian Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir, 2026.

Berdasarkan data di atas menunjukkan jumlah pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir Tahun 2025/2026 yang berjumlah 130 orang. Jumlah tersebut terdiri dari 47 orang pegawai berstatus ASN,

66 orang pegawai berstatus PPPK Penuh Waktu, dan 17 orang pegawai berstatus PPPK Paruh Waktu. Berdasarkan data tersebut, pegawai dengan status PPPK Penuh Waktu merupakan jumlah terbanyak dibandingkan status kepegawaian lainnya, sedangkan jumlah pegawai paling sedikit berada pada status PPPK Paruh Waktu. Data ini menunjukkan bahwa ² Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir didominasi oleh pegawai dengan status PPPK Penuh Waktu dalam mendukung pelaksanaan tugas dan kegiatan instansi.

Beberapa penelitian terdahulu telah ⁴⁷ mengungkapkan bahwa rasa bahagia di lingkungan kerja mencakup kepuasan individu terhadap pekerjaannya, hubungan sosial yang baik, serta rasa keterlibatan yang tinggi, yang semuanya menjadi kunci dalam menciptakan kesejahteraan psikologis pegawai (Dafin Ardiano & Vivin Maharani Ekowati, 2025).

Melihat kondisi tersebut, diperlukan upaya untuk memahami secara lebih mendalam bagaimana pemberian kebebasan dalam bekerja (*freedom at work*) dapat memengaruhi tingkat kebahagiaan serta kinerja pegawai pada instansi pemerintahan yang memiliki karakteristik pekerjaan berisiko tinggi seperti ² Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir. Penelitian ini penting dilakukan karena hingga saat ini belum banyak kajian yang menyoroti hubungan antara *freedom at work*, *happiness*, dan kinerja pada sektor publik, khususnya di lembaga pelayanan darurat. Dengan memahami keterkaitan ketiga aspek tersebut, organisasi diharapkan dapat merancang strategi manajemen ¹⁰⁹ sumber daya manusia

yang tidak hanya berorientasi pada prosedur kerja, tetapi juga memperhatikan kesejahteraan psikologis pegawai.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *freedom at work* terhadap kinerja pegawai, baik secara langsung maupun melalui *happiness* sebagai variabel mediasi. Penelitian ini juga bertujuan untuk memberikan gambaran empiris mengenai sejauh mana kebebasan dalam bekerja mampu menumbuhkan rasa bahagia di tempat kerja dan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai pemadam kebakaran. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi instansi dalam mengembangkan kebijakan yang lebih adaptif, humanis, dan berorientasi pada peningkatan kesejahteraan serta produktivitas kerja.

Berdasarkan uraian yang telah penulis kemukakan diatas, maka penulis tertarik mengangkat masalah ini menjadi sebuah penelitian dengan judul “**PENGARUH FREEDOM AT WORK TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI HAPPINES PADA DINAS PEMADAM KEBAKARAN DAN PENYELAMATAN KABUPATEN INDRAGIRI HILIR**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, kebebasan dalam bekerja (*freedom at work*) sangat berpengaruh dalam membentuk perilaku dan kinerja pegawai. Maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi *freedom at work*, kinerja pegawai, dan *happiness*?
2. Bagaimana *freedom at work* berpengaruh terhadap *happiness* pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir?

3. Bagaimana *happiness* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir?
4. Bagaimana *freedom at work* berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir?
5. Bagaimana *freedom at work* mempengaruhi kinerja pegawai melalui *happiness* pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini dirumuskan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *freedom at work* terhadap *happiness* dan kinerja pegawai, serta untuk memahami peran *happiness* sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *freedom at work* dan kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir, tujuan tersebut sebagaimana berikut:

1. Mendeskripsikan definisi *freedom at work*, kinerja pegawai, dan *happiness*.
2. Menganalisis pengaruh *freedom at work* terhadap *happiness* pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir.
3. Menganalisis pengaruh *happiness* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir.
4. Menganalisis pengaruh langsung *freedom at work* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir.

5. Menganalisis peran *happiness* sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *freedom at work* dan kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baik secara teoritis maupun praktis, sehingga hasilnya tidak hanya menambah wawasan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, tetapi juga memberikan masukan nyata bagi peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir.

1. Manfaat Teoritis

- Memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, mengenai pengaruh *freedom at work* terhadap kinerja pegawai melalui *happiness* sebagai variabel mediasi.
- Menjadi bahan referensi dan sumber informasi bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan *freedom at work*, *happiness*, dan kinerja pegawai, terutama dalam konteks organisasi sektor publik.

2. Manfaat Praktis

- Bagi Instansi

Memberikan masukan kepada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir mengenai pentingnya penerapan *freedom at work* dalam

meningkatkan *happiness* dan kinerja pegawai sehingga dapat mendukung peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

b. Bagi Pegawai

Memberikan pemahaman kepada pegawai mengenai pentingnya kebebasan dalam bekerja untuk meningkatkan rasa bahagia, motivasi kerja, dan kinerja pegawai.

c. Bagi Peneliti

Menjadi sarana pembelajaran dan pengalaman bagi peneliti dalam memahami serta menganalisis keterkaitan antara *freedom at work*, *happiness*, dan kinerja pegawai dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

2 1.4 Sistematika Penulisan

Sistematika penyusunan penulisan karya ilmiah ini terdiri dari lima bab masing-masing bab terdiri dari sub-sub bab, adapun secara sistematika adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Yang berisi uraian secara singkat dan menyeluruh mengenai tujuan penulisan yang terdiri dari sub bab, yaitu: Latar Belakang Masalah, Batasan Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan dan Manfaat Penelitian, Metode Penelitian, dan Sistematika Penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini¹ menjelaskan dan menguraikan tentang landasan-landasan teori yang mendukung pembahasan skripsi, kerangka pemikiran, hipotesis, dan variable penelitian.

BAB III : METODELOGI PENELITIAN

Karena penelitian ini adalah penelitian lapangan maka isi bab ini adalah: Gambaran Umum Lokasi Penelitian , Lokasi Penelitian, Jenis Penelitian, Populasi dan Sampel, Sumber Data, Teknik Pengumpulan Data, Analisis Data.

BAB IV : PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Membahas hasil penelitian dan kesimpulan penelitian, Pengaruh *Freedom at Work*¹² Terhadap Kinerja Pegawai Melalui *Happiness* Pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Berisi tentang kesimpulan dari penelitian yang dilakukan dan memberikan saran sebagai perbaikan dari segala kekurangan dan disertai dengan lampiran-lampiran.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

⁹Hasibuan (2012) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sumber daya manusia adalah sumber untuk mencapai keunggulan kompetitif karena kemampuannya untuk mengkonversi sumber daya lainnya (uang, mesin, metode, dan material) ke dalam hasil (produk/jasa). ³⁵Menurut Mathis dan Jackson (2011), sumber daya manusia merupakan proses pembentukan sistem manajemen untuk memastikan potensi yang dimiliki manusia dimanfaatkan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.

⁹Sedangkan menurut Dessler (2010), manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan latihan untuk memenuhi kebutuhan karyawan atau aspek-aspek yang terdapat dalam sumber daya manusia seperti posisi manajemen, pengadaan karyawan atau rekrutmen, penyaringan, pelatihan, kompensasi, dan penilaian prestasi kerja karyawan (Saleh, 2019). ³⁷Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi, menuntut setiap organisasi mendapatkan pegawai yang berkualitas sehingga dapat mencapai hasil kerja yang baik dan optimal sesuai dengan target dan tujuan yang ditetapkan (Dina, 2021).

2.1.2 *Freedom*

Freedom atau kebebasan adalah kondisi di mana seseorang memiliki hak, kemampuan, dan kesempatan untuk bertindak, berpikir, serta mengambil keputusan tanpa adanya paksaan dari pihak lain. Kebebasan mencerminkan kemandirian individu dalam menentukan pilihan hidupnya sesuai dengan nilai, keinginan, dan tanggung jawab pribadi. ¹⁸ John Stuart Mill memandang kebebasan individu sebagai elemen kunci dalam mencapai kemajuan sosial. Menurutnya, kebebasan berbicara dan berekspresi adalah hak fundamental, asalkan tidak merugikan orang lain (Raharjo et al., 2025). Dalam pandangan Nurcholish Madjid ¹⁸ kebebasan bukanlah tujuan akhir, tetapi sarana untuk mencapai kemajuan dan kebaikan, harus dilandasi oleh nilai-nilai tanggung jawab dan moralitas (Raharjo et al., 2025).

Dapat disimpulkan Kebebasan adalah kemampuan individu untuk berpikir, bertindak, dan menentukan pilihan hidupnya tanpa adanya paksaan dari pihak lain, dengan tetap memperhatikan tanggung jawab moral dan sosial.

2.1.2.1 Faktor Yang Mempengaruhi *Freedom*

Menurut mill ⁹¹ kebebasan individu tidak boleh dikekang hanya karena dianggap tidak sesuai dengan norma sosial atau keyakinan mayoritas (Nadin Aminasyal, 2024).

1. Kebebasan adalah hak dasar untuk berkembang secara pribadi, beradab, dan bermoral.
2. Setiap individu berhak menentukan jalan hidup dan kebahagiaannya sendiri sesuai dengan cara mereka.

3. Mill menolak paternalisme, yaitu pandangan bahwa orang lain lebih tahu apa yang terbaik untuk seseorang dan dapat memaksakan kehendak mereka.

2.1.2.2 Indikator *Freedom*

Menurut Jean-Paul Sartre²⁰ ada beberapa syarat indikator kebebasan, yaitu sebagai berikut:

1. Kebebasan absolut: Manusia "dikutuk bebas", yang berarti tidak ada batasan atas kebebasannya kecuali kebebasan itu sendiri.
2. Eksistensialisme: Kebebasan adalah tema sentral dalam filsafat eksistensialisme, di mana manusia bertanggung jawab penuh atas pilihan-pilihannya (Raharjo et al., 2025).

Menurut Adhitama dan Arianti (2014)⁶⁴ terdapat beberapa indikator kebebasan dalam bekerja:

1. Fleksibel waktu
2. Tidak mendapatkan tekanan⁶⁴
3. Pendapatan yang lebih besar
4. Kebebasan menyampaikan ide atau pendapat ditempat kerja (Azmi et al., 2017).

2.1.3 Kinerja

Kinerja¹²⁹ adalah hasil kerja pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya, yang mencerminkan kecakapan, pengalaman, dan kualitas output yang dihasilkan. Kinerja yang baik menunjukkan efektivitas dan kontribusi pegawai terhadap pencapaian²⁹ tujuan organisasi.

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional (Fikri et al., 2023). Menurut Sutrisno (2016) Kinerja adalah hasil kerja pegawai dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Ginting, 2019). Menurut Mangkunegara (2017) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Ginting, 2019).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan tanda berhasil atau tidaknya seseorang atau organisasi dalam melaksanakan pekerjaan nyata yang ditetapkan.

2.1.3.1.1 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Secara teori terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang. Menurut (Simanjuntak, 2005) kinerja dipengaruhi oleh: Kualitas dan kemampuan pegawai, Sarana pendukung, Supra sarana.

Menurut pendapat Keith Davis dalam Mangkunegara (2012) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ada dua, yaitu sebagai berikut:

1. Faktor kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan, potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge+skill*). Artinya, pimpinan dan pegawai yang

memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ *superior, very superior, gifted*, dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

2. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan sebagai sikap (*attitude*) pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan, pola kerja, dan kondisi kerja (Ginting, 2019).

¹⁶⁸ 2.1.3.1.2 Indikator Kinerja

Menurut (Robbins, 2017) ⁹⁴ indikator kinerja sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja: Menunjukkan tingkat ketelitian, kerapian, dan ketepatan hasil kerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.
- ¹¹ 2. Ketepatan Waktu: Menggambarkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai batas waktu yang ditentukan.
3. Efisiensi dalam Penggunaan Sumber Daya: Menunjukkan kemampuan pegawai memanfaatkan waktu, tenaga, dan biaya secara optimal tanpa pemborosan.
4. Efektivitas: Menggambarkan keberhasilan pegawai dalam mencapai target atau tujuan kerja yang telah ditetapkan.
5. Kemandirian: Menilai kemampuan karyawan untuk bekerja tanpa terlalu banyak pengawasan, atau dengan kata lain, seberapa mandiri mereka dalam menyelesaikan tugas (Eko et al., 2024).

Menurut Sedarmayanti (2014) ada beberapa syarat indikator kinerja, yaitu sebagai berikut:

1. Spesifikasi dan jelas, sehingga dapat dipahami dan tidak ada kemungkinan kesalahan interpretasi.
2. Dapat diukur secara obyektif, baik yang bersifat kuantitatif maupun kualitatif, yaitu: dua atau lebih yang mengukur indikator kinerja mempunyai kesimpulan sama.
3. Relevan, harus melalui aspek obyektif yang relevan.
4. Dapat dicapai, penting dan harus berguna untuk menunjukkan keberhasilan input, output, hasil, manfaat, dan dampak serta proses.
5. Harus fleksibel dan sensitif terhadap perubahan atau penyesuaian, pelaksanaan, dan hasil pelaksanaan kegiatan.
6. Efektif, data atau informasi yang berkaitan dengan indikator kinerja yang bersangkutan dapat dikumpulkan, diolah, dan dianalisis dengan biaya yang tersedia (Ginting, 2019).

2.1.4 *Happiness*

Kebahagiaan adalah keadaan emosional, psikologis, dan sosial yang positif dalam diri seseorang. Individu yang bahagia merasa puas, tenang, dan memiliki pandangan positif terhadap kehidupannya. Kebahagiaan juga mencerminkan keseimbangan antara kepuasan hidup dan makna dalam menjalani kehidupan sehari-hari.

Seligman (2005) menjelaskan kebahagiaan merupakan konsep yang mengacu pada emosi positif yang dirasakan individu serta aktivitas-aktivitas positif yang

disukai oleh individu. Menurut Lopez dan Snyder (2007) kebahagiaan merupakan kondisi emosi positif yang secara subjektif didefinisikan oleh setiap orang. Definisi kebahagiaan sangat sulit untuk didefinisikan karena masing-masing individu memiliki makna tersendiri mengenai kebahagiaan (Wulandari, 2014). Kebahagiaan² merupakan kualitas dari keseluruhan hidup manusia apa yang membuat kehidupan menjadi baik seperti kesehatan yang lebih, kreativitas yang tinggi dan pendapatan yang lebih tinggi dan tempat kerja yang baik (Biswar, dkk, 2007). Sedangkan Carr (2004) menyatakan¹⁵ bahwa kebahagiaan adalah kondisi psikologis yang positif, yang ditandai oleh tingginya kepuasan terhadap masa lalu, tingginya tingkat emosi positif dan rendahnya tingkat emosi negatif (2023, 2021).

Dari berbagai pandangan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kebahagiaan bukan sekadar perasaan senang, melainkan kondisi hidup yang bermakna dan seimbang. Hal ini tercermin dari kemampuan individu mengembangkan potensi diri, menjalin hubungan sosial positif, dan merasa puas terhadap kehidupannya.

2.1.4.1² Faktor Yang Mempengaruhi Happiness

Menurut Carr (2004), faktor-faktor yang mempengaruhi kebahagiaan antara lain :

1. Kepribadian

Dalam budaya barat individu yang memiliki tipe kepribadian extrovert lebih bahagia daripada individu tipe neurotisme. Individu extrovert memiliki kecocokan dengan lingkungan sosial sehingga sering terlibat dalam interaksi sosial. Individu

yang memiliki tipe kepribadian extrovert memiliki suasana hati yang positif dalam bersosialisasi.

2. Budaya

Menurut Triandis (Carr, 2004) mengatakan bahwa faktor budaya dan sosial politik berperan dalam tingkat kebahagiaan individu. Carr (2004) mengatakan bahwa budaya dalam kesamaan sosial memiliki tingkat kebahagiaan yang lebih tinggi.

3. Pernikahan

Menurut Myers (Carr, 2004) orang yang menikah lebih bahagia daripada orang yang belum menikah. Sementara, individu yang terjebak dalam pernikahan yang tidak bahagia lebih tidak merasakan kebahagiaan.

4. Dukungan Sosial

Ada hubungan antara dukungan sosial dengan kebahagiaan. Hubungan antara anggota keluarga lainnya saling memberikan dukungan sosial untuk semua anggota keluarga. Dukungan sosial ini tidak hanya membawa kebahagiaan tetapi dapat meningkatkan sistem kekebalan tubuh.

5. Persahabatan

Argyle (Carr, 2004) mengatakan hubungan dengan teman berkorelasi dengan kebahagiaan. Diener dan Seligman (Carr, 2004) menemukan bahwa kehidupan sosial dimanfaatkan untuk bersosialisasi dengan teman-teman sehingga menjadi orang luar biasa dalam membangun dan memelihara persahabatan. Orang-orang yang bahagia lebih sering dipilih sebagai teman dan kepercayaan.

6. Kesehatan

Kesehatan berhubungan dengan kebahagiaan, di mana emosi positif dan persepsi kesehatan yang baik meningkatkan kebahagiaan serta membuat tubuh bekerja lebih efektif.

7. Agama dan Spiritualitas

Terdapat hubungan antara kebahagiaan dan religiusitas, di mana individu yang religius cenderung lebih bahagia karena memiliki makna hidup, harapan masa depan, serta ¹⁴⁶ gaya hidup yang lebih sehat secara fisik dan psikologis.

8. Kerjasama

Kerja sama dengan rekan yang tidak dilandasi persaingan dapat menciptakan hubungan yang saling menguntungkan. Hubungan yang harmonis tersebut pada akhirnya dapat meningkatkan rasa kebahagiaan (Wulandari, 2014).

2.1.4.2 Indikator *Happiness*

Ed Diener, tokoh utama dalam psikologi kebahagiaan, menyatakan bahwa kebahagiaan terdiri atas tiga indikator utama, yaitu:

1. Kepuasan Hidup (*Life Satisfaction*)

Penilaian kognitif individu terhadap keseluruhan kehidupannya apakah sesuai dengan harapan, tujuan, dan nilai-nilainya.

2. Emosi Positif (*Positif Affect*)

Seberapa sering individu merasakan emosi menyenangkan seperti gembira, bersyukur, bangga, dan cinta.

3. Emosi Negatif (*Negatif Affect*)

Seberapa sering individu mengalami emosi tidak menyenangkan seperti cemas, marah, sedih, atau kecewa. Semakin rendah tingkat emosi negatif, maka semakin tinggi tingkat kebahagiaan (Ii, 2014).

86 Indikator pada Kebahagiaan Kerja menurut Lumunon et al (2019) yaitu:

1. Promosi Jabatan
2. Rekan Kerja
3. Kepuasan Kerja
4. Motivasi kerja (Atmaja, 2022).

2.2 Penelitian Terdahulu

114 Penelitian terdahulu berikut disajikan untuk memberikan gambaran mengenai hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya terkait variabel *freedom at work*, *happiness*, dan kinerja pegawai. Tabel ini bertujuan untuk memperlihatkan relevansi serta posisi penelitian yang akan dilakukan 1 pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir dibandingkan dengan studi-studi sebelumnya.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

1 NO	Nama Pengarang /Tahun	6 Judul dan Identitas Jurnal	Variabel Penelitian dan 6 Alat Analisis	Hasil Penelitian 14
1	Dafin Ardiano, Vivin Maharani Ekowati 2025(Dafin Ardiano & Vivin Maharani Ekowati, 2025)	6 Pengaruh <i>Happiness At Worklife Dan Quality Of Worklfe</i> Terhadap Kinerja Pegawai Dengan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Sebagai Variabel Mediasi Pada Badan Amil Zakat Nasional (Baznas)	6 <i>Happiness At Worklife, Quality Of Worklfe</i> , Kinerja Pegawai, <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Alat Analisis: Analisis Regresi	14 Quality of Work Life (QWL) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara langsung maupun melalui <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> sebagai mediasi parsial, sedangkan pengaruh <i>Happiness at Worklife</i> terhadap kinerja melalui OCB tidak signifikan.

1 NO	Nama Pengarang /Tahun	Judul dan Identitas Jurnal	Variabel Penelitian dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
		99 Jurnal Lentera Volume 14, Nomor 1, Januari 2025 ISSN Cetak 2252-9993, ISSN Online 2598-618X	Linier Berganda	
2	Arika Winda Cahya Suritno 2022(36 Winda et al., 2022)	Pengaruh Kebebasan Dalam Bekerja, Keberhasilan Diri Dan Toleransi Akan Resiko Terhadap Minat Mahasiswa Menjadi Wirausaha Di Surabaya Barat Jurnal Manajemen dan Bisnis Volume 1, Nomor 2, September 2022. Hal. 81-90	171 Kebebasan, Keberhasilan Diri, Toleransi Akan Resiko, Minat. 123 analisis: Uji validitas, uji reliabilitas, uji f, uji t, dan analisis regresi linier berganda	36 Variabel kebebasan bekerja, keberhasilan diri, dan toleransi terhadap risiko valid, reliabel, serta berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat mahasiswa berwirausaha.
3	26 P. Tommy Y. S. Suyasa, Adhwa Umniyyah Danur Irkas, Angiza Ananda Putri, Felix Amadeus, Giovanni Christine Tardy & Nurul Husna 2023(Suyasa et al., 2023)	Cintai Pekerjaan, Temukan Kebahagiaan: Menuju Kinerja Optimal 26 Jurnal Serina Abdimas Vol. 1, No. 2, Mei 2023: Hlm 929-940 Issn-L 2986-6065 (Versi Elektronik)	Cintai Pekerjaan, Kebahagiaan, Kinerja. Alat analisis: Analisis deskriptif kuantitatif	47% peserta memperoleh peningkatan pengetahuan, 76% merasa puas dengan pelaksanaan seminar, dan 84% mendapatkan informasi baru yang dapat diterapkan di 26 pat kerja, dengan luaran berupa pengakuan HKI, publikasi jurnal, dan artikel di media massa.
4	Ratinia Sarani 2023(R46 Ratia Sarani, 2023)	Pengaruh Kebahagiaan Di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di PT Yupi Bogor 161 Jurnal Pendidikan Vol. 3, No. 2 Agustus 2023 19 p: 2807-9558	Kebahagiaan, Kinerja. 125 analisis: Uji validitas, uji reliabilitas, uji t, dan analisis regresi linier sederhana	Terdapat Pengaruh Positif Dan Signifikan Kebahagiaan Di Tempat Kerja Terhadap 149 Kinerja Pegawai Dengan Kontribusi Dari Kebahagiaan Di Tempat Kerja Sebesar 50,1% Pada Kinerja Pegawai.
5	Nur Fachmi Budi	Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan	Kepuasan Kerja, Kebahagiaan.	19 Hasil Analisis Data Dengan Uji Korelasi Product Moment

1 NO	Nama Pengarang /Tahun	Judul dan Identitas Jurnal	Variabel Penelitian dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
	Setyawan, Rahel Aurora Tobing 2022(Wulan dari & Widyastuti, 2014)	19 Kebahagiaan Di Tempat Kerja Pada Pegawai Generasi Milenial 74 Psikosains Vol. 17, No.2, Agustus 2022, Hal. 145-158 P-ISSN 1907-5235 E-ISSN 2615-1529	19 alat analisis: Uji korelasi <i>product moment</i> (Pearson)	Korelasi Antara Kepuasan Kerja Dengan Kebahagiaan Di Tempat Kerja Adalah ($R_{xy} = 0,830$ Dengan $P = 0,000$ ($P < 0,050$) Yang Berarti Ada Korelasi Positif Antara Kepuasan Kerja Dengan Kebahagiaan Di Tempat Kerja, Sehingga Hipotesis Diterima.
6	Luvi Juliandi, Fatkhurahman, Donal Devi Amdanata, Afrijal, Hadiyati. 2023 (Juliandi et al., 2023)	104 Kepemimpinan Altruistik dan Kebahagiaan di Tempat Kerja : Peran Kepercayaan Pada Pemimpin Sebagai Variabel Mediasi 70 Jurnal Daya Saing (Vol. 9 No. 1 Februari 2023) p.ISSN: 2407-800X 82 ISSN: 2541-4356	Kepemimpinan Altruistik, Kebahagiaan, Kepercayaan Alat Analisis : Structural Equation Modeling (SEM)	66 Kepemimpinan altruistik berpengaruh positif terhadap kebahagiaan di tempat kerja, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepercayaan kepada pemimpin sebagai variabel mediasi.
7	Wahyu Alfy Lutfihyanto, Greis M. Sendow, Reitty L. Samadi 2022(Lutfihyanto et al., n.d.)	80 Pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja Individu di organisasi aliansi jurnalis independen (aji) manado 83 Jurnal EMBA Vol. 10 No. 3 Hal. 9-22 ISSN 2303-1174	Pengembangan SDM, Kinerja individu Alat Analisis : analisis deskriptif kualitatif	80 Pengembangan sumber daya manusia di Aji Manado telah terlaksana dengan baik melalui perekrutan, pembagian bidang, dan program pelatihan yang meningkatkan kinerja anggota, meskipun penilaian kinerja dan pengembangan karier tetap menjadi kewenangan perusahaan media masing-masing.
8	Sintya Purnama Sari, Arini Marlianarizky Azzahra, Fredy Tabarudin, Intan Ratna Wati, Fuad Mas'ud 2022(Conference-mbic & Jungpura, 2024)	112 Kesejahteraan Pegawai: Dukungan Perusahaan Terhadap Kesehatan Mental Pegawai Di Tempat Kerja Manajemen Business Innovation Conference-MBIC Vol 7 2024 "Optimalisasi UMKM Melalui Transformasi Digital" ISSN: 3025-3292	Kesejahteraan Pegawai, Dukungan Perusahaan, Kesehatan Mental Alat Analisis : analisis literatur (<i>literature review</i>)	60 Kesejahteraan pegawai tidak hanya bergantung pada aspek material tetapi juga pada kesejahteraan mental, yang dapat ditingkatkan melalui kebijakan manajer untuk menciptakan lingkungan kerja sehat dan menghilangkan stigma negatif terhadap isu kesehatan mental.
9	Muhammad	Pengaruh Kesejahteraan	Kesejahteraan,	Secara parsial hanya gaji yang

1 NO	Nama Pengarang /Tahun	Judul dan Identitas Jurnal	Variabel Penelitian dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
	Firdaus Yusdiansyah 2022(Firdaus Yusdiansyah & Sumanto, 2022)	89 Tenaga Kerja Terhadap Kinerja Pada Industri Marmer UD Surya Onix PRIMANOMICS : JOURNAL OF ECONOMICS AND BUSINESS - VOL. 20 . NO. 3 (2022)	Kinerja Alat Analisis : analisis regresi linier berganda	121 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan pendidikan dan kesehatan 78 lak berpengaruh, namun secara simultan ketiga variabel tersebut berpengaruh terhadap kinerja sebesar 63%.
10	Achmad Sidik, M. Amirul Ghiffari 2025(Sidik Ghiffari, 2025)	Analisis Kinerja Pegawai Terhadap Pentingnya Motivasi Kerja (Studi Kasus Pegawai Departemen Gudang di PT. XYZ) 73 Jurnal Sosial dan Teknologi (SOSTECH) Volume5, Number 9, September 2025 p-ISSN 2774-5147 ; e-ISSN 2774-5155	Kinerja, Motivasi Alat Analisis : analisis deskriptif kuantitatif	71 Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, di mana 155 kat motivasi dan kinerja berada pada kategori sangat tinggi, dengan hubungan kerja yang baik sebagai indikator motivasi tertinggi dan etika kerja sebagai indikator kinerja tertinggi.

Sumber: Hasil Data yang di olah 2025

2.3 Hubungan Antar Variabel

Untuk 4 memberikan pemahaman yang lebih jelas mengenai keterkaitan antara variabel yang diteliti, berikut diuraikan 38 hubungan antar variabel dalam penelitian ini, yaitu antara *freedom at work*, *happiness*, dan kinerja pegawai.

1. Hubungan antara *Freedom at Work* dan *Happiness*

Freedom at work meningkatkan kebahagiaan pegawai karena otonomi dan kepercayaan dalam bekerja menumbuhkan kepuasan, kenyamanan psikologis, serta makna dalam pekerjaan. Menurut John Stuart Mill, kebebasan berkaitan dengan kebahagiaan karena secara psikologis memberi kepuasan dan secara aksiologis

membawa manfaat bagi kehidupan manusia yang terus berkembang dan pluralistik, sehingga tercipta kebahagiaan bersama (MOKOBANE, 2019).

2. Hubungan antara *Happiness* dan Kinerja Pegawai¹³⁵

Pegawai yang bahagia cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi, bersemangat dalam menjalankan tugas, serta menunjukkan sikap positif terhadap organisasi. *Happiness* menciptakan suasana emosional yang kondusif, meningkatkan kreativitas, kerja sama, dan ketahanan terhadap stres kerja.¹⁵ Kebahagiaan di tempat kerja mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya setiap perubahan kinerja pegawai dipengaruhi oleh hubungan kebahagiaan di tempat kerja. Hasil ini didukung oleh penelitian sebelumnya, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Matheos (2017), Chinanti dan Siswati (2018), Lestiani (2016), yang menemukan bahwa terdapat hubungan kebahagiaan di tempat kerja (Syarifi et al.,¹⁶⁴ 2019).

3. Hubungan antara *Freedom at Work* dan Kinerja Pegawai

Kebebasan dalam bekerja memungkinkan pegawai untuk berinovasi, mengambil keputusan cepat, dan menyesuaikan strategi kerja sesuai situasi di lapangan. Pada instansi seperti Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan, kebebasan ini sangat penting karena pekerjaan menuntut ketangkasan dan inisiatif tinggi. Ketika *freedom at work* diterapkan dengan baik, pegawai menjadi lebih bertanggung jawab dan termotivasi, sehingga berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja.

4. Peran *Happiness* sebagai Variabel Mediasi

Happiness berperan sebagai jembatan antara *freedom at work* dan kinerja pegawai. Kebebasan dalam bekerja menumbuhkan rasa bahagia karena pegawai merasa dihargai dan dipercaya. Perasaan bahagia tersebut kemudian mendorong peningkatan motivasi, komitmen, dan semangat ¹⁵⁷ kerja yang berujung pada peningkatan kinerja. Dengan demikian, *happiness* menjadi variabel mediasi yang memperkuat pengaruh *freedom at work* ¹² terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir.

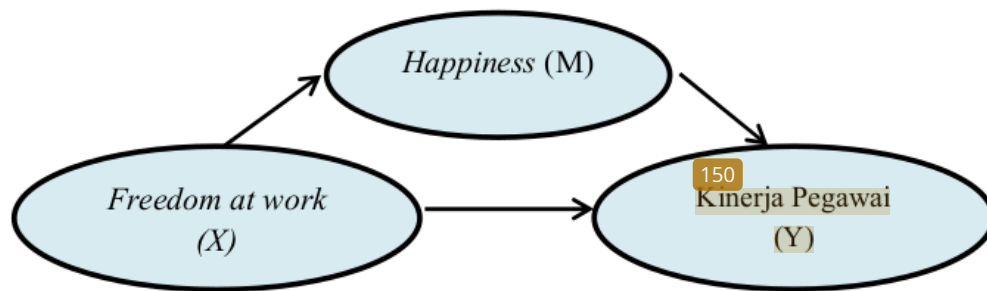
⁵⁰

2.4 Kerangka Pemikiran

Menurut Hardani (2020) kerangka pemikiran adalah sebuah model atau gambaran yang berupa konsep yang didalamnya menjelaskan tentang hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lainnya (Hardani, 2020).

Freedom at work ¹⁰³ berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung. Pengaruh tidak langsung tersebut terjadi melalui peningkatan kebahagiaan kerja sebagai variabel mediasi. Artinya, ketika pegawai merasakan kebebasan dalam bekerja, mereka akan lebih bahagia dan kebahagiaan tersebut pada akhirnya akan meningkatkan kinerja mereka.

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat diasumsikan bahwa *freedom at work* akan meningkatkan *happiness*, dan *happiness* tersebut akan meningkatkan kinerja pegawai. Dengan kata lain, *happiness* ⁶ berperan sebagai variabel mediasi yang menjembatani hubungan antara *freedom at work* dan ¹² kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Keterangan:

1. **X:** *Freedom at work* (variabel independen)
2. **M:** *Happiness* (variabel mediasi)
3. **Y:** Kinerja Pegawai (variabel dependen)

2.5 Hipotesis

Menurut Arikunto (2019) menyampaikan bahwa “hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul” (Adolph, 2023).

1. **H1:** Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *freedom at work* terhadap *happiness*.
2. **H2:** Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *happiness* terhadap kinerja pegawai.
3. **H3:** Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *freedom at work* terhadap kinerja pegawai.

4. **H4:** Terdapat pengaruh *Happiness* memediasi *freedom at work* dan kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir.

2.6 Variabel Penelitian

Menurut Sugiono (2019), Variabel penelitian suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Adolph, 2023).

1. Variabel eksogen (variabel bebas atau luar)

Variabel eksogen menurut Santoso (2014) adalah variabel independent yang mempengaruhi variabel dependen (Iii, 2017). Dalam penelitian ini, variabel eksogen adalah *Freedom at Work* (X), yaitu kebebasan dalam bekerja yang mencerminkan sejauh mana pegawai memiliki otonomi dalam menentukan cara kerja, mengambil keputusan, dan mengekspresikan ide secara mandiri.

2. Variabel endogen (variabel terikat)

Variabel endogen menurut Santoso (2014) adalah variabel dependen yang dipengaruhi oleh variabel independen eksogen (Iii, 2017). Dalam penelitian ini, variabel endogen adalah Kinerja Pegawai (Y), yaitu hasil kerja yang dicapai pegawai berdasarkan tanggung jawab, target, serta standar yang ditetapkan organisasi, baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

3. Variabel Intervening (M)

Variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel eksogen dengan variabel endogen menjadi hubungan yang tidak

langsung dan tidak dapat diamati dan diukur. Dalam penelitian ini, variabel mediasi adalah *Happiness* (M), yaitu perasaan positif dan kepuasan emosional yang dirasakan pegawai dalam bekerja, yang timbul karena adanya rasa nyaman, semangat, dan makna dalam pekerjaan.

1. Konsep Operasional Variabel

Konsep Operasional Variable merujuk pada cara di mana variabel yang digunakan dalam penelitian didefinisikan dan diukur secara konkret. Ini penting untuk memastikan bahwa variabel dapat diobservasi dan dianalisis dengan jelas, sehingga hasil penelitian dapat diinterpretasikan dengan tepat.

1. *Freedom at work* adalah kebebasan yang dimiliki pegawai dalam mengatur waktu, mengambil keputusan, serta menyampaikan pendapat di tempat kerja. Kebebasan ini merupakan sarana untuk mencapai kemajuan dan kebaikan, yang harus didasari oleh tanggung jawab dan moralitas (Raharjo et al., 2025). Dalam konteks organisasi pemerintahan seperti Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan, *freedom at work* mencerminkan fleksibilitas kerja, kepercayaan atasan, dan kesempatan untuk berpendapat secara terbuka. Berikut beberapa indikator yang menjadi acuan dalam mengukur variabel *freedom at work*:

- a. Fleksibel waktu, diperbolehkan lembur sesuai kebutuhan, jadwal kerja disesuaikan kondisi lapangan.
- b. Tidak mendapatkan tekanan, atasan tidak menekan dalam memberi tugas, lingkungan kerja mendukung dan santai, kritik disampaikan dengan cara membangun, tidak ada ancaman bila ada kesalahan.

- c. Pendapatan yang lebih besar, dapat bonus atas prestasi, ada tunjangan kehadiran penuh, insentif diberikan saat target tercapai, pegawai terbaik mendapat penghargaan finansial.
 - d. Kebebasan menyampaikan ide atau pendapat, pegawai bebas memberi saran di rapat, ide baru dihargai atasan, masukan diterima tanpa diskriminasi, pendapat digunakan dalam keputusan kerja.
2. Kebahagiaan merupakan kualitas emosional positif yang membuat individu merasa puas, bersemangat, dan memiliki makna dalam pekerjaannya. Kebahagiaan di tempat kerja mencerminkan keseimbangan antara kepuasan, relasi sosial, dan motivasi yang mendukung produktivitas (Biswar, dkk., 2007). Berikut beberapa indikator yang menjadi acuan dalam mengukur variabel *happiness*:
- a. Promosi jabatan, dapat promosi jabatan tahunan, mendapat kepercayaan memimpin tim, ada peluang mutasi ke posisi strategis, jabatan naik setelah evaluasi kinerja.
 - b. Rekan kerja, rekan kerja saling membantu, suasana kerja akrab dan harmonis, tidak ada konflik antarpegawai, komunikasi terbuka dan saling menghargai.
 - c. Kepuasan kerja, bangga dengan hasil kerja sendiri, senang karena pekerjaan bermanfaat, pekerjaan sesuai minat pribadi, puas dengan apresiasi atasan.
 - d. Motivasi kerja, datang tepat waktu tanpa disuruh, tetap antusias meski sibuk, inisiatif mencari solusi, termotivasi oleh hasil kerja sendiri.

3. ³³ Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Ginting, 2019). Kinerja mencerminkan ketepatan waktu, efisiensi, efektivitas, dan kemampuan pegawai dalam mengelola ¹⁴⁰ sumber daya yang tersedia untuk mencapai tujuan organisasi. Berikut beberapa indikator yang menjadi acuan dalam mengukur variabel kinerja pegawai:

- a. Kualitas kerja, laporan rapi dan akurat, pekerjaan sesuai prosedur, tidak ada kesalahan berulang. hasil dinilai baik oleh atasan.
- b. Ketepatan waktu, menyelesaikan tugas sebelum deadline, hadir tepat waktu setiap hari, rapat dimulai sesuai jadwal, tidak menunda pekerjaan.
- c. Efisiensi dalam penggunaan sumber daya, gunakan alat secara efisien, hemat bahan saat bekerja, waktu kerja dimanfaatkan optimal, sumber daya tidak terbuang sia-sia.
- d. Efektivitas, target kerja tercapai tepat waktu, pekerjaan berdampak langsung ke pelayanan, tugas selesai tanpa revisi berulang, output meningkat setiap periode.
- e. Kemandirian, belajar dan meningkatkan keterampilan sendiri, mencari solusi saat ada kendala, proaktif menawarkan bantuan atau mengambil tugas tambahan.

1

Tabel berikut memberikan gambaran tentang konsep operasional variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini. Konsep operasional variabel dapat digambarkan pada tabel berikut:

1

Tabel 2.2 Konsep Operasi Variabel

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Item	Skala
1	<i>Freedom at work (X)</i> (Raharjo et al., 2025)	18. bebasan adalah sarana untuk mencapai kemajuan dan kebaikan, harus dilandasi oleh nilai-nilai tanggung jawab dan moralitas.	1. Fleksibel waktu 2. Tidak mendapatkan tekanan 3. Pendapatan yang lebih besar 4. Kebebasan menyampaikan ide atau pendapat ditempat kerja	1-2 3-4 5-6 7-8	Interval
2	<i>Happiness</i> (41) (Biswar, dkk, 2007)	Kebahagiaan merupakan kualitas dari keseluruhan hidup manusia apa yang membuat kehidupan menjadi baik seperti kesehatan yang lebih, kreativitas yang tinggi dan pendapatan yang lebih tinggi dan tempat kerja yang baik.	1. Promosi jabatan 2. 49. kan kerja 3. Kepuasan Kerja 4. Motivasi kerja	1-2 3-4 5-6 7-8	Interval
3	Kinerja Pegawai (Y) (Ginting, 2019)	21. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	1. Kualitas kerja 2. Ketepatan waktu 3. Efesiensi dalam penggunaan sumber daya 4. Efektivitas 5. Kemandirian	1-2 3-4 5-6 7-8 9-10	Interval

Sumber Data: (Raharjo et al., 2025) ,(Biswar, dkk, 2007), (Ginting, 2019)

2. Indikator Penelitian

- a. Variabel eksogen (*Freedom at Work*) menggambarkan sejauh mana pegawai memiliki kebebasan dan keleluasaan dalam melaksanakan pekerjaannya. Variabel ini diukur melalui beberapa indikator, yaitu fleksibel waktu, tidak mendapatkan tekanan, pendapatan yang lebih besar, serta kebebasan menyampaikan ide atau pendapat di tempat kerja. Semakin tinggi tingkat kebebasan yang dirasakan pegawai, maka semakin besar pula rasa nyaman, tanggung jawab, dan semangat mereka dalam bekerja.
- b. Variabel endogen (*Happiness*) mencerminkan tingkat kebahagiaan pegawai yang timbul dari pengalaman positif di lingkungan kerja. Indikator yang digunakan meliputi promosi jabatan, hubungan yang baik dengan rekan kerja, kepuasan kerja, serta motivasi kerja. Tingginya tingkat kebahagiaan menunjukkan bahwa pegawai merasa dihargai, memiliki hubungan sosial yang harmonis, dan bersemangat untuk memberikan kinerja terbaik.
- c. Variabel endogen (³³*Kinerja Pegawai*) menunjukkan hasil kerja yang dicapai pegawai baik dari segi kualitas maupun efektivitasnya dalam melaksanakan tugas. Variabel ini diukur melalui indikator kualitas kerja, ketepatan waktu, efisiensi dalam penggunaan sumber daya, serta efektivitas hasil kerja. Semakin tinggi nilai pada indikator-indikator tersebut, semakin baik pula kinerja pegawai dalam mencapai target dan memberikan kontribusi bagi organisasi.

² **BAB III** **METODE PENELITIAN**

3.1 Objek dan Waktu Pelaksanaan

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir, yang beralamat di Jalan. SKB, Sungai Beringin, Kec. Tembilahan, ¹Kabupaten Indragiri Hilir, Riau 29281. Adapun waktu pelaksanaan penelitian dan proses pengumpulan data dimulai dari Bulan Desember 2025 sampai dengan Maret 2026.

¹ **3.2 Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016), data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka dan dapat digunakan untuk menguji hipotesis penelitian. ⁷⁶Adapun sumber data yang dikumpulkan oleh penulis dalam penulisan ini adalah sebagai berikut:

1. ⁷⁶Data primer, Menurut Hasan (2002) data primer ialah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya. Data primer di dapat dari sumber informan yaitu individu atau perseorangan seperti hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti (Inadjo et al., 2023).
- ³¹2. Data sekunder, Menurut Sugiyono (2019) data sekunder merupakan data yang secara tidak langsung untuk dikirimkan kepada pengumpul data, dalam arti melalui media sebagai perantara (Sugiyono, 2015).

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiono (2015). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir. Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 130 orang pegawai.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul betul representative (mewakili) (Sugiyono, 2015). Sampel adalah himpunan bagian (subset) dari populasi, sedangkan populasi adalah kelompok lengkap orang, perusahaan, rumah sakit, toko, mahasiswa, atau sejenisnya yang memiliki beberapa set karakteristik (Pardede et al., 2014).

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan random sampling. Menurut Sugiyono (2019) Sampel Acak Sederhana (*Simple Random Sampling*) merupakan pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Wicaksono, 2020). Teknik ini

dipilih agar setiap anggota populasi ¹⁰¹ memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi responden, sehingga data yang diperoleh lebih objektif, representatif, dan dapat menggambarkan pengaruh *freedom* ¹⁷² *at work* terhadap kinerja pegawai melalui *happiness* secara lebih akurat. Dalam penelitian ini dengan jumlah $N = 130$ pegawai ¹⁴⁸ menggunakan rumus slovin, dengan tingkat kesalahan 5%, maka sampel berjumlah orang sampel. Sebagai Berikut adalah perhitungan ¹³ rumus slovin:

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

Keterangan:

n = Sampel

N = Populasi

e = Standar Error (5%)

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

$$n = \frac{130}{1 + 130(0,05)^2}$$

$$n = \frac{130}{1 + 130(0,0025)}$$

$$n = \frac{130}{1 + 0,325}$$

$$n = \frac{130}{1,325} = 98,11$$

Dibulatkan menjadi 98 responden.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

3.5.1. Kuesioner

¹ Menurut sugiyono (2017) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Pengumpulan data menggunakan kuesioner tertutup, kuesioner tertutup digunakan untuk mendapatkan data tentang tanggapan mengenai indikator-indikator dari variabel-variabel yang sedang dikembangkan dalam penelitian ini, maka penulis melakukan teknik pengukuran dan analisis data dengan menyatakan jawaban dalam bilangan dan kemudian memberikan nilai dengan bilangan serta memberikan skor pada setiap jenis jawaban kuesioner. Penyebaran kuesioner dilakukan melalui media daring yaitu *Google Form*. Jumlah skor tersebut, kemudian disusun dalam bentuk skala yang sama (*likert scale*). Penentuan skornya adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1 Kriteria Skala Likert

Tipe	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

3.5.2. Studi Pustaka

⁴⁴ Menurut Nazir studi pustaka adalah teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaah terhadap buku-buku, literaturliteratur, catatan-catatan,

dan laporan-laporan yang memiliki hubungan dengan permasalahan yang akan diselesaikan.

Studi pustaka¹⁵¹ dilakukan dengan cara mengumpulkan dan mempelajari berbagai literatur yang berkaitan dengan topik penelitian¹¹⁹. Sumber literatur tersebut meliputi buku, jurnal ilmiah, serta penelitian terdahulu yang relevan dengan variabel *Freedom at Work, Happiness*, dan kinerja pegawai. Studi pustaka¹²⁶ bertujuan untuk memperoleh landasan teori yang kuat serta mendukung analisis dalam penelitian ini.

3.6 Analisis Data

3.6.1¹ Analisis Deskriptif

Sugiyono (2006) Analisis deskriptif dimaksudkan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi.

3.6.2 Analisis Inferensial

Analisis inferensial digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya akan digeneralisasikan untuk populasi. Analisis ini digunakan untuk menguji hipotesis dan menjelaskan hubungan antar variabel.

Karena peneliti ingin menguji pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel, maka analisis utama yang harus digunakan adalah analisis inferensial, yaitu: menggunakan metode Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) melalui aplikasi SmartPLS, yang meliputi:

1. Model Pengukuran (*Outer Model*)

Model pengukuran (*outer model*) menetapkan hubungan antara variabel laten dan indikator yang diamati. Model ini mengevaluasi indikator reliabilitas, validitas konvergen, dan validitas diskriminan (Hair et al., 2014).

a. Uji Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Validitas konvergen adalah sejauh mana serangkaian indikator mewakili konstruk dasar yang sama, yang dapat dievaluasi dengan memeriksa *Outer Loading*. Standar nilai dari *Outer Loading* yaitu 0,5 dengan nilai ideal 0,7 atau lebih besar (Hair et al., 2014). *Average Variance Extracted* (AVE) adalah rata-rata jumlah varian yang dijelaskan oleh konstruk terhadap indikator-indikatornya. Nilai AVE yang baik adalah $\geq 0,50$, yang berarti konstruk tersebut mampu menjelaskan lebih dari 50% varians dari indikator yang mengukurnya (Ringle & Sarstedt, n.d.).

¹ b. Uji Validitas Deskriminan (*Discriminant Validity*)

Validitas deskriminan menunjukkan sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruk lain. Konstruk harus lebih kuat berkorelasi dengan indikator miliknya sendiri daripada dengan indikator milik konstruk lain. Guna mengukur uji validitas, harus melalui uji validitas diskriminan dan *Average Variance Extracted* (AVE), dengan AVE diharapkan memiliki nilai $> 0,5$ untuk menyatakan bahwa setiap variabel memiliki validitas diskriminan yang baik. Uji dilakukan dengan memeriksa *Fornell-Lecker* dan *Cross Loading*.

c. Uji Reliabilitas (*Reliability*)

Adalah untuk mengetahui konsisten, keakuratan, dan presisi instrumen dalam mengukur konstruk melalui penggunaan indikator refleksi, yaitu *Cronbach Alpha* dan *Composite Reliability* (Ghozali, 2016).

2. Model Struktural (*Inner Model*)

Model struktural menjelaskan hubungan antar konstruk laten, yaitu pengaruh langsung atau tidak langsung antar variabel laten dalam model teoritis (Hair et al., 2014). Dalam melakukan pengujian inner model, digunakan metode bootstrapping melalui penggunaan SmartPLS. Uji dilakukan dengan memeriksa nilai Mutikolinearitas (VIF), *R-Square*, *F-Square*.

3. Uji Hipotesis Pengaruh Langsung

Uji hipotesis adalah proses pengambilan keputusan apakah hipotesis yang diajukan dalam penelitian diterima atau ditolak berdasarkan data yang dianalisis secara statistik (Ghozali & Latan, 2014). Nilai $p\text{-value} < 0,05$ menunjukkan bahwa hubungan antar variabel adalah signifikan pada tingkat kepercayaan 95%. Sebaliknya, $p\text{-value} \geq 0,05$ menyatakan hubungan tidak signifikan.

4. Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung (Mediasi)

Untuk menguji apakah variabel *Happiness* (M) mampu memediasi antara *Freedom at Work* (X) dan Kinerja Pegawai (Y), dilakukan analisis terhadap efek tidak langsung (*indirect effect*).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Objek Penelitian

Pemadam kebakaran atau yang di singkat DAMKAR merupakan unsur pelaksanaan dari pemerintah yang memiliki tanggung jawab membantu masyarakat dalam penanganan kebakaran. Selain melakukan pemadaman api, petugas damkar juga dilatih untuk melakukan evakuasi seperti penyelamatan korban kecelakaan, bencana alam, dan evakuasi gawat darurat lainnya.

Pemerintahan Kabupaten Indragiri Hilir pada tahun 2010 sudah membentuk instansi yang menangani urusan pemadam kebakaran berupa badan, yaitu badan penanggulangan bencana daerah. Pada tahun 2010, Pemerintah kota tembilahan menurunkan perannya dengan merubah status menjadi Seksi Pemadam Kebakaran Kantor Satpol Linnmas Damkar. Kemudian pada tahun 2010, setatusnya berubah lagi menjadi Unit Pelaksanaan Teknis Terpadu (UPTD). Kebakaran Kabupaten Indragiri hilir yang menginduk pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Indragiri Hilir sesuai dengan Perda No. 09 Tahun 2010 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Indragiri Hilir. Berubahnya status fungsi maupun peranan yang menangani urusan pemadam kebakarn di Kota Tembilahan dari Badan Pemadan Kerbakaran menjadi Penaggulangan Bencana Daerah Kabupaten Indragiri Hilir, tentu mempengaruhi kinerja aparat yang menangani urusan pemadam kebakaran di Tembilahan dan sekitarnya, sehingga perlu di pikirkan untuk meningkatkan statusnya menjadi suatu

instansi tersendiri mengingat pada masa yang akan datang masalah penanganan dan pencegahan kebakaran ini semakin serius dikaitkan dengan peranan di Tembilahan penambahan jumlah penduduknya dari tahun ketahun semakin meingkat.

Secara struktural perubahan organisasi Pemadam Kebakaran tertuang dalam Nomor 47 Tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi, serta tata kerja Dinas Daerah dilingkungan Pemerintah Kabupaten Indragiri Hilir. Kedudukan Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Berdasarkan peraturan Menteri Dalam Negeri No. 16 tahun 2020, dalam pedoman nomenklatur Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten/Kota mempunyai ruang lingkup sebagai berikut:

1. Melakukan pencegahan, pengendalian, pemadaman penyelamatan, dan penanganan bahan berbahaya dan beracun kebakaran dalam daerah Kabupaten/Kota.
2. Menyelenggarakan penyiapan, pengadaan, standarisasi, dan pemeliharaan sarana dan prasarana Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan.
3. Menyelenggarakan penyelamatan dan evakuasi pada kejadian darurat non kebakaran.
4. Melakukan inspeksi peralatan proteksi kebakaran.
5. Melakukan investigasi kejadian kebakaran.
6. Menyelenggarakan jabatan fungsional pemadam kebakaran dan jabatan fungsional analisis pemadam kebakaran.

7. Menyelenggarakan operasi pencarian dan pertolongan terhadap kondisi membahayakan manusia selain kecelakaan dan bencana.
8. Melakukan sosialisasi pencegahan dan penanggulangan kebakaran.
9. Melakukan komunikasi, informasi, dan edukasi kepada pemangku kepentingan dan masyarakat terhadap pencegahan dan penanggulan kebakaran.
10. Melakukan pendataan dan verifikasi faktual warga negara yang menjadi korban kebakaran dan terdampak kebak.
11. Menyelenggarakan sistem informasi dan pelaporan kebakaran secara terintegrasi.
12. Melakukan penyajian data kebakaran yang akurat dan dapat di pertanggungjawabkan.

72 **VISI DAN MISI PEMADAM KEBAKARAN DAN PENYELAMATAN** **KABUPATER INDRAGIRI HILIR**

2 **1. VISI**

Terselenggaranya perlindungan terhadap masyarakat dari ancaman bahaya kebakaran melalui terciptanya sistem pencegahan dan penanggulangan kebakaran yang handal serta penyelamatan masyarakat akan terjadinya bahaya.

2. MISI

Terselenggaranya pelayanan prima terselenggaranya penanggulangan kebakaran di kabupaten melaksanakan upaya penyelamatan korban secara cepat dan efisien

Tujuan Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir untuk meningkatkan perlindungan masyarakat terhadap bahaya kebakaran dan kesadaran Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan meningkatkan kesadaran masyarakat, meningkatnya pencegahan dan penanggulangan bahaya kebakaran maupun meningkatkan sumber daya aparatur.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Analisis Deskriptif

Berikut rekapitulasi nilai dan bobot hasil rekapitulasi tanggapan responden, hasil perhitungan jumlah diperoleh melalui keterangan berikut:

1. STS (Sangat Tidak Setuju) = 1 x Jumlah Tanggapan Responden
2. TS (Tidak Setuju) = 2 x Jumlah Tanggapan Responden
3. N (Netral) = 3 x Jumlah Tanggapan Responden
4. S (Setuju) = 4 x Jumlah Tanggapan Responden
5. SS (Sangat Setuju) = 5 x Jumlah Tanggapan Responden

Penelitian ini dilakukan terhadap 98 responden yang merupakan pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir. Instrumen penelitian terdiri dari 26 item indikator yang terbagi dalam tiga variabel:

Tabel 4.1 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel *Freedom At Work*

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Total Nilai	Rata-Rata
	Fleksibel Waktu							
1	a. Saya diberikan keleluasaan menyesuaikan waktu untuk persiapan tugas sebelum atau setelah dinas lapangan.	21	55	18	2	2	385	3,93

75 No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Total Nilai	Rata- Rata
	Fleksibel Waktu							
	b. Saya dapat mengatur waktu istirahat selama piket selama tidak mengganggu kesiapsiagaan tugas.	25	55	17	1	-	398	4,06
	Tidak Mendapatkan Tekanan							
2	a. Saya menjalankan tugas tanpa tekanan berlebihan dari atasan saat menghadapi situasi darurat.	16	56	20	6	-	376	3,84
	b. Atasan memberikan instruksi dengan jelas sehingga saya tidak merasa terbebani secara emosional saat bekerja.	29	48	18	1	2	395	4,03
	Pendapatan Yang Lebih Besar							
3	a. Saya merasa insentif dan tunjangan tugas kebencanaan yang saya terima sudah sesuai dengan risiko pekerjaan.	6	35	24	20	13	295	3,01
	b. Saya menilai pendapatan yang saya terima sebanding dengan tingkat bahaya pekerjaan sebagai petugas pemadam dan penyelamat.	8	40	18	17	15	303	3,09
	Kebebasan Menyampaikan Ide Atau Pendapat Ditempat Kerja							
4	a. Saya bebas memberikan saran terkait teknik penanganan kebakaran atau penyelamatan di lapangan.	12	49	25	10	2	353	3,60
	b. Pendapat saya tentang perbaikan prosedur operasional sering didengar dan dipertimbangkan oleh pimpinan.	13	46	30	9	-	357	3,64
	Jumlah						2862	29,20
9	Rata-Rata						358	3,65

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2026

Berdasarkan data di atas, dapat diketahui tanggapan responden terhadap variabel *Freedom at Work* yang terdiri dari indikator fleksibilitas waktu, tidak mendapatkan tekanan, pendapatan yang lebih besar, serta kebebasan menyampaikan ide atau pendapat di tempat kerja. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa total skor variabel *Freedom at Work* sebesar 2.862 dengan nilai rata-rata keseluruhan 3,65.

¹³⁴ Nilai tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden cenderung memberikan jawaban pada kategori setuju, yang berarti pegawai merasa memiliki tingkat kebebasan kerja yang cukup dalam menjalankan tugas pada ³ Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir.

Pada indikator fleksibilitas waktu, responden memberikan tanggapan yang cukup tinggi. Pernyataan mengenai kemampuan mengatur waktu istirahat selama piket memperoleh nilai rata-rata 4,06, sedangkan pernyataan mengenai keleluasaan menyesuaikan waktu persiapan sebelum atau setelah dinas lapangan memperoleh ⁸³ nilai rata-rata 3,93. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai merasa diberikan keleluasaan dalam mengatur waktu kerja selama tetap menjaga kesiapsiagaan dalam menjalankan tugas. Selain itu, pada indikator tidak mendapatkan tekanan, nilai rata-rata yang diperoleh yaitu 3,84 dan 4,03, yang menunjukkan bahwa pegawai merasa atasan memberikan instruksi yang cukup jelas sehingga tidak menimbulkan tekanan berlebihan saat menjalankan tugas.

Namun demikian, pada indikator pendapatan ¹⁰⁵ yang lebih besar diperoleh ¹⁷ nilai rata-rata yang relatif lebih rendah yaitu 3,01 dan 3,09. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian responden masih merasa bahwa insentif dan tunjangan yang diterima belum sepenuhnya sebanding dengan tingkat risiko pekerjaan sebagai petugas pemadam kebakaran dan penyelamatan. Sementara itu, pada indikator kebebasan menyampaikan ide atau pendapat diperoleh nilai rata-rata 3,60 dan 3,64, yang menunjukkan bahwa pegawai cukup memiliki kesempatan untuk menyampaikan saran maupun pendapat dalam pekerjaan. Secara keseluruhan, variabel *Freedom at*

Work berada pada kategori baik, yang berarti pegawai merasa memiliki kebebasan kerja yang cukup dalam menjalankan tugasnya.

11

Tabel 4.2 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel *Happiness*

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS	Total Nilai	Rata-Rata
Promosi Jabatan								
1	a. Saya melihat peluang kenaikan pangkat atau jabatan bagi petugas yang memiliki kinerja baik.	14	49	33	2	-	369	3,77
	b. Proses promosi di dinas terasa adil dan memberikan motivasi bagi saya untuk berkembang.	18	49	22	5	4	366	3,73
Rekan Kerja								
2	a. Saya merasa rekan satu regu saya saling mendukung terutama saat menghadapi situasi darurat.	26	45	24	1	2	386	3,94
	b. Saya nyaman bekerja dengan anggota tim yang selalu bekerja sama dan saling membantu.	31	43	21	3	-	396	4,04
Kepuasan Kerja								
3	a. Saya merasa bangga dan puas karena pekerjaan saya bermanfaat langsung bagi keselamatan masyarakat.	39	45	12	2	-	415	4,23
	b. Saya merasa puas dengan fasilitas dan peralatan kerja yang mendukung tugas penyelamatan.	23	55	13	6	1	387	3,95
Motivasi Kerja								
4	a. Saya merasa bersemangat setiap kali menjalankan tugas pemadaman atau penyelamatan.	32	55	7	3	1	408	4,16
	b. Saya memiliki motivasi kuat untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat.	35	49	10	3	1	408	4,16
Jumlah							3135	31,98
Rata-Rata							392	4,00

9

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2026

Berdasarkan data di atas, dapat diketahui tanggapan responden terhadap variabel *Happiness* yang terdiri dari indikator promosi jabatan, rekan kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa total skor

165

variabel *Happiness* sebesar 3.135 dengan nilai rata-rata keseluruhan 4,00. Nilai tersebut ¹³ menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban pada kategori setuju hingga sangat setuju, yang berarti tingkat kebahagiaan kerja ¹ pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir tergolong tinggi.

Pada indikator promosi jabatan diperoleh nilai rata-rata 3,77 dan 3,73. Meskipun nilai tersebut merupakan yang terendah pada variabel *happiness*, namun masih berada dalam kategori baik yang menunjukkan bahwa responden melihat adanya peluang pengembangan karir serta proses promosi yang cukup adil di dalam organisasi. Selanjutnya pada indikator rekan kerja, nilai rata-rata yang diperoleh yaitu 3,94 dan 4,04, yang menunjukkan bahwa hubungan kerja antar pegawai berjalan dengan baik serta adanya dukungan dan kerja sama yang kuat antar anggota tim, terutama saat menghadapi situasi darurat.

Pada indikator kepuasan kerja diperoleh nilai rata-rata 4,23 dan 3,95, dimana pernyataan mengenai rasa bangga terhadap pekerjaan yang memberikan manfaat bagi keselamatan masyarakat memperoleh nilai tertinggi pada variabel ini. ⁶⁸ Hal ini menunjukkan bahwa pegawai merasa pekerjaannya memiliki nilai sosial yang tinggi bagi masyarakat. Sementara itu, pada indikator motivasi kerja diperoleh ⁴ nilai rata-rata 4,16, yang menunjukkan bahwa pegawai memiliki semangat dan motivasi yang tinggi dalam menjalankan tugas pemadaman maupun penyelamatan. ⁴⁸ Secara keseluruhan, hasil tersebut menunjukkan bahwa tingkat *Happiness* pegawai berada pada kategori tinggi.

Tabel 4.3 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS	Total Nilai	Rata-Rata
Kualitas Kerja								
1	a. Saya selalu berusaha memberikan hasil terbaik saat menangani kebakaran maupun penyelamatan.	37	47	10	4	-	411	4,19
	b. Saya memastikan prosedur kerja dijalankan dengan benar untuk menghasilkan penanganan yang berkualitas.	31	54	12	1	-	409	4,17
Ketepatan Waktu								
2	a. Saya selalu berusaha merespon panggilan darurat dengan cepat dan tepat waktu.	41	47	8	2	-	421	4,30
	b. Saya menyelesaikan tugas administrasi dan laporan kejadian sesuai batas waktu yang ditentukan.	29	52	15	-	2	400	4,08
Efisiensi Dalam Penggunaan Sumber Daya								
3	a. Saya menggunakan alat pemadam, air, dan peralatan lain dengan efisien saat bertugas.	30	56	10	1	1	407	4,15
	b. Saya menjaga dan memanfaatkan fasilitas dinas dengan sehemat mungkin tanpa mengurangi efektivitas tugas.	28	55	13	2	-	403	4,11
Efektivitas								
4	a. Saya dapat menjalankan peran saya di lapangan secara efektif sesuai SOP yang berlaku.	33	48	15	2	-	406	4,14
	b. Saya mampu mengambil langkah kerja yang tepat untuk memastikan misi penyelamatan berjalan lancar	29	46	18	4	1	392	4,00
Kemandirian								
5	a. Saya mampu menjalankan tugas sesuai peran saya tanpa perlu terus-menerus diarahkan, selama mengikuti SOP yang berlaku.	26	57	12	3	-	400	4,08
	b. Saya dapat bekerja secara mandiri dalam menjalankan tugas teknis, sambil tetap menjaga koordinasi dengan rekan dan komandan regu.	23	56	10	6	3	384	3,92
Jumlah							4033	41,15

75 No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS	Total Nilai	Rata- Rata
	Kualitas Kerja							
1	Rata-Rata						403	4,12

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2026

Berdasarkan data diatas, dapat diketahui tanggapan responden terhadap variabel kinerja pegawai yang terdiri dari indikator kualitas kerja, ketepatan waktu, efisiensi penggunaan sumber daya, efektivitas, dan kemandirian. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa total skor variabel kinerja pegawai sebesar 4.033 dengan nilai rata-rata keseluruhan 4,12. Nilai tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban pada kategori setuju hingga sangat setuju, yang berarti kinerja pegawai berada pada kategori tinggi.

Pada indikator kualitas kerja diperoleh nilai rata-rata 4,19 dan 4,17, yang menunjukkan bahwa pegawai berusaha memberikan hasil kerja terbaik dalam menangani kebakaran maupun kegiatan penyelamatan. Selain itu, pada indikator ketepatan waktu diperoleh nilai rata-rata 4,30 dan 4,08, dimana pernyataan mengenai respon cepat terhadap panggilan darurat memperoleh nilai tertinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki kesiapsiagaan yang tinggi dalam merespon situasi darurat serta mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Selanjutnya pada indikator efisiensi penggunaan sumber daya dan efektivitas diperoleh nilai rata-rata 4,15, 4,11, 4,14, dan 4,00, yang menunjukkan bahwa pegawai mampu menggunakan peralatan serta fasilitas kerja secara efisien serta menjalankan tugas sesuai dengan prosedur yang berlaku. Pada indikator kemandirian diperoleh

nilai rata-rata 4,08 dan 3,92, yang menunjukkan bahwa pegawai mampu bekerja secara mandiri dalam menjalankan tugasnya namun tetap menjaga koordinasi dengan tim. ⁴⁸ Secara keseluruhan, hasil tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai berada pada kategori tinggi, yang berarti pegawai mampu menjalankan tugas secara efektif dan profesional.

4.2.2 Analisis Inferensial

¹ Karena peneliti ingin menguji pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel, maka analisis utama yang harus digunakan adalah analisis inferensial, yaitu: menggunakan metode Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) melalui aplikasi SmartPLS, yang meliputi:

1. Model Pengukuran (*Outer Model*)

Model pengukuran (*outer model*) menetapkan hubungan antara variabel laten dan indikator yang diamati. Model ini mengevaluasi indikator reliabilitas, validitas konvergen, dan validitas diskriminan (Hair et al., 2014).



⁸⁴ Gambar 4.1 *Outer Model*

a. Uji Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Nilai *outer loading* digunakan untuk mengukur tingkat korelasi antara indikator dengan konstruksya. ¹ Standar nilai dari *Outer Loading* yaitu 0,5 dengan nilai ideal 0,7 atau lebih besar (Hair et al., 2014). ¹⁶ Nilai *outer loading* sebesar 0,70 atau lebih ⁷⁷ menunjukkan bahwa indikator memiliki tingkat validitas yang tinggi dalam menjelaskan konstruk laten, sedangkan nilai antara 0,50–0,60 masih dapat diterima pada penelitian tahap pengembangan. *Convergent Validity* ⁴ memiliki dua kriteria nilai yang dapat dievaluasi, yaitu menggunakan nilai *loading factor* atau nilai *Average Variance Extracted (AVE)*.

1) Nilai Loading Factor

Output hasil estimasi *outer loading* diukur dari korelasi antara skor indikator (instrumen) dengan konstruksya (variabel). Indikator dianggap valid jika memiliki nilai korelasi di atas 0,70 atau 0,50 - 0,6 sudah dianggap cukup. Apabila ada indikator yang tidak memenuhi syarat ini maka harus dibuang. Adapun hasil *convergent validity* tahap pertama dalam penelitian pada Tabel 4.4.

Tabel 4.4 Hasil *Outer Loading* Uji *Convergent Validity* Tahap 1

	<i>Freedom At Work</i> ¹⁷	<i>Happiness</i>	Kinerja Pegawai	Keterangan
FR1	0.656			Valid
FR2	0.512			Valid
FR3	0.743			Valid
FR4	0.256			Tidak Valid
FR5	0.589			Valid
FR6	0.458			Tidak Valid
FR7	0.747			Valid
FR8	0.841			Valid

	<i>Freedom At Work</i>	<i>Happiness</i>	Kinerja Pegawai	Keterangan
HP1		0.607		Valid
HP2		0.781		Valid
HP3		0.804		Valid
HP4		0.740		Valid
HP5		0.639		Valid
HP6		0.738		Valid
HP7		0.665		Valid
HP8		0.740		Valid
KP1			0.700	Valid
KP2			0.675	Valid
KP3			0.653	Valid
KP4			0.686	Valid
KP5			0.775	Valid
KP6			0.677	Valid
KP7			0.738	Valid
KP8			0.805	Valid
KP9			0.697	Valid
KP10			0.675	Valid

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2026

Berdasarkan data di atas hasil uji *outer loading* tahap 1, masih terdapat beberapa indikator yang memiliki nilai loading di bawah 0,70. Indikator FR4 dan FR6 dinyatakan tidak valid karena memiliki nilai loading di bawah 0,50 sehingga perlu dihapus. Sementara itu, beberapa indikator lainnya berada pada kategori cukup valid serta masih dapat dipertahankan. Secara keseluruhan, sebagian besar indikator telah memenuhi kriteria validitas konvergen. Dengan demikian, dilakukan pengujian ulang pada tahap berikutnya untuk memperoleh model yang lebih valid. Berikut disajikan hasil pengujian loading factor tahap 2.

Tabel 4.5 Hasil Outer Loading Uji Convergent Validity Tahap 2

	<i>Freedom At Work</i>	<i>Happiness</i>	Kinerja Pegawai	Keterangan
FR1	0.643			Valid
FR3	0.745			Valid
FR5	0.585			Valid
FR7	0.744			Valid
FR8	0.856			Valid
HP1		0.606		Valid
HP2		0.781		Valid
HP3		0.804		Valid
HP4		0.741		Valid
HP5		0.639		Valid
HP6		0.739		Valid
HP7		0.665		Valid
HP8		0.740		Valid
KP1			0.699	Valid
KP2			0.674	Valid
KP3			0.652	Valid
KP4			0.687	Valid
KP5			0.775	Valid
KP6			0.677	Valid
KP7			0.738	Valid
KP8			0.805	Valid
KP9			0.697	Valid
KP10			0.676	Valid

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2026

Berdasarkan data di atas hasil uji outer loading tahap 2, setelah dilakukan penghapusan indikator yang tidak valid pada tahap sebelumnya, seluruh indikator menunjukkan peningkatan kualitas model pengukuran. Sebagian besar indikator telah memiliki nilai loading $\geq 0,70$ dan dinyatakan valid. Sementara itu, beberapa indikator berada pada rentang 0,60–0,69 yang dikategorikan cukup valid dan masih dapat dipertahankan karena nilai Average Variance Extracted (AVE) masing-masing konstruk telah memenuhi kriteria $\geq 0,50$. Dengan demikian, model pengukuran pada tahap 2 dinyatakan telah memenuhi kriteria validitas konvergen.

4

Tabel 4.6 Hasil AVE Convergent Validity

Variabel	Average Variance Extracted	Keterangan
<i>Freedom At Work</i>	0.519	<i>Valid</i>
<i>Happiness</i>	0.515	<i>Valid</i>
Kinerja Pegawai	0.504	<i>Valid</i>

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2026

5

Nilai AVE masing-masing variabel adalah *freedom* sebesar 0.519, *happiness* sebesar 0.515, dan kinerja pegawai 0.504. Ketiga variabel ini memiliki nilai ≥ 0.50 , artinya ketiga variabel tersebut dikategorikan sebagai valid.

b. Uji Validitas Deskriminan (*Discriminant Validity*)

131

Menurut Hair et al. (2014), validitas diskriminan dapat dinyatakan terpenuhi apabila setiap indikator memiliki nilai loading tertinggi terhadap konstruk tempat indikator tersebut dimaksudkan, dibandingkan dengan loading terhadap konstruk lainnya. Nilai Loading > 70 dianggap sangat baik, namun > 5 masih bisa diterima.

Tabel 4.7 Cross Loading

	<i>Freedom At Work</i>	<i>Happiness</i>	Kineja Pegawai	Keterangan
FR1	0.643	0.405	0.156	<i>Valid</i>
FR3	0.745	0.463	0.334	<i>Valid</i>
FR5	0.585	0.274	0.165	<i>Valid</i>
FR7	0.744	0.374	0.375	<i>Valid</i>
FR8	0.856	0.662	0.628	<i>Valid</i>
HP1	0.597	0.606	0.432	<i>Valid</i>
HP2	0.542	0.781	0.551	<i>Valid</i>
HP3	0.556	0.804	0.520	<i>Valid</i>
HP4	0.412	0.741	0.434	<i>Valid</i>
HP5	0.355	0.639	0.368	<i>Valid</i>
HP6	0.492	0.739	0.542	<i>Valid</i>
HP7	0.331	0.665	0.445	<i>Valid</i>
HP8	0.334	0.740	0.644	<i>Valid</i>

	<i>Freedom At Work</i>	<i>Happiness</i>	Kineja Pegawai	Keterangan
KP1	0.434	0.589	0.699	<i>Valid</i>
KP2	0.254	0.483	0.674	<i>Valid</i>
KP3	0.170	0.384	0.652	<i>Valid</i>
KP4	0.390	0.464	0.687	<i>Valid</i>
KP5	0.444	0.613	0.775	<i>Valid</i>
KP6	0.449	0.458	0.677	<i>Valid</i>
KP7	0.366	0.485	0.738	<i>Valid</i>
KP8	0.377	0.538	0.805	<i>Valid</i>
KP9	0.396	0.397	0.697	<i>Valid</i>
KP10	0.386	0.440	0.676	<i>Valid</i>

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2026

4

Nilai *Cross Loading* untuk variabel-variabel *Freedom*, *Happiness*, dan Kinerja Pegawai memiliki nilai korelasi antara indikator (instrumen) dengan konstruksinya (Variebel) > indicator (instrumen) pada konstruk (Variebel) lainnya. Hasil uji *convergent validity* dan *discriminant validity* menunjukkan angka yang konsisten, dengan semua indikator dinyatakan valid. Hal ini mengindikasikan bahwa model yang digunakan memiliki kecocokan yang baik dan mampu membedakan antara konstruk yang berbeda secara efektif. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini valid.

c. Uji Reliabilitas (*Reliability*)

67

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan dua indikator utama, yaitu *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* (ρ_{α}), dimana nilai yang berkisar antara 0,6 hingga 0,7 dianggap dapat diterima untuk penelitian eksplorasi (Sugiyono, 2019).

11

Hasil uji reliabilitas disajikan pada Tabel berikut:

Tabel 4.8 Cronbach Alpha dan Composite Reliability

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)
<i>Freedom At Work</i>	0.775	0.865
<i>Happiness</i>	0.864	0.870
<i>Kinerja Pegawai</i>	0.890	0.896

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2026

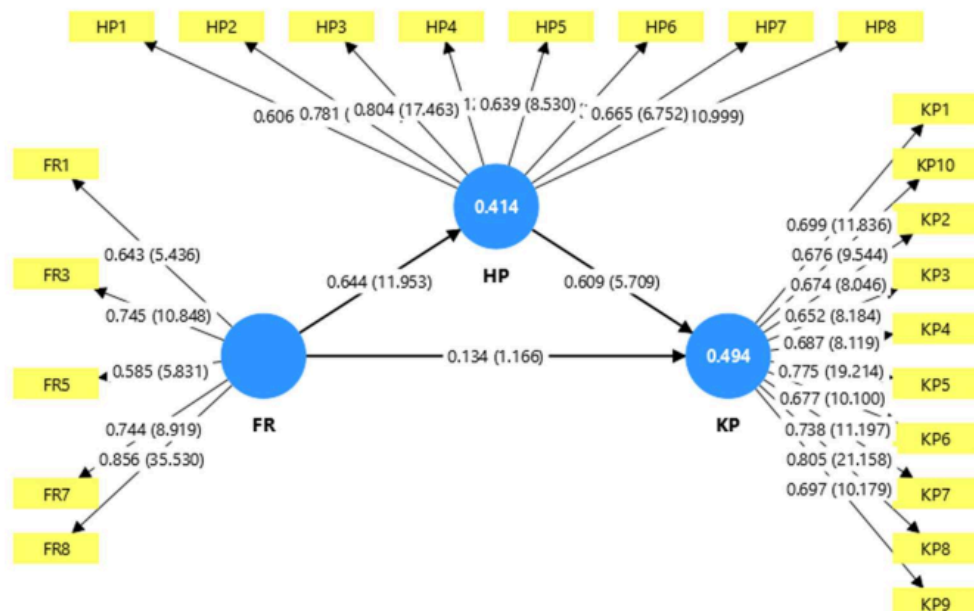
Berdasarkan data di atas, seluruh nilai Cronbach's Alpha menunjukkan angka yang melebihi batas minimum 0.70. Hal ini mengindikasikan bahwa seluruh konstruk memiliki konsistensi internal yang sangat baik (Reliabel), sehingga item-item dalam setiap konstruk dapat diandalkan dalam mengukur konsep yang dimaksud.

Kemudian, nilai Composite Reliability (ρ_a) pada semua konstruk juga berada di atas 0.70, yang menunjukkan bahwa indikator dalam konstruk memiliki kontribusi dan stabilitas pengukuran yang sangat kuat (Reliabel). Hal ini sejalan dengan kriteria yang dikemukakan oleh Hair et al. (2014), di mana nilai Composite Reliability yang baik berada antara 0.70 hingga 0.95. Secara keseluruhan, hasil pengujian model pengukuran (*outer model*) menunjukkan bahwa setelah dilakukan penghapusan indikator yang tidak memenuhi kriteria pada tahap pertama, seluruh indikator pada variabel *Freedom*, *Happiness*, dan *Kinerja Pegawai* pada tahap kedua telah memenuhi kriteria validitas konvergen. Nilai Average Variance Extracted (AVE) ketiga variabel juga berada di atas 0,50, sehingga memenuhi syarat validitas konvergen. Selain itu, hasil uji validitas diskriminan melalui cross loading menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki nilai loading tertinggi pada

konstruknya masing-masing. Uji reliabilitas juga memperlihatkan nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* > 0,70, sehingga seluruh konstruk dinyatakan reliabel. Dengan demikian, instrumen penelitian ini terbukti valid dan reliabel serta layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

2. Model Struktural (*Inner Model*)

Dalam melakukan pengujian model struktural, digunakan metode *bootstrapping* melalui penggunaan SmartPLS. Uji dilakukan dengan memeriksa Nilai Multikolinearitas (*VIF*) *R-Square*, *F-Square*.



Gambar 4.2 Inner Model

1) Uji Multikolinearitas (*VIF*)

Menurut Hair et al (2014), Nilai *VIF* yang baik seharusnya < 5.0 dan lebih ideal jika < 3.3, yang menunjukkan bahwa konstruk bebas tidak saling berkorelasi tinggi.

Tabel 4.9 Variance Inflation Factor (VIF)

	<i>Freedom At Work</i>	<i>Happiness</i>	Kineerja Pegawai
<i>Freedom At Work</i>		1.000	1.707
<i>Happiness</i>			1.707
Kineerja Pegawai			

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2026

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa seluruh nilai VIF berada pada rentang 1.000 – 1.707 yang berarti seluruh nilai masih di bawah batas 5.0 bahkan < 3.3. Yang berarti tidak ada terjadi multikolinearitas antar konstruk. Dapat disimpulkan bahwa seluruh kostruk dapat digunakan untuk menguji hubungan dalam model mediasi secara valid.

2) Uji R-Square

Tabel 4.10 Nilai R-Square

	R-Square	R-Square adjusted
<i>Happiness</i>	0.414	0.408
Kineerja Pegawai	0.494	0.483

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2026

Berdasarkan data di atas, nilai R-Square variabel *Happiness* (M) sebesar 0,414 menunjukkan bahwa *Freedom* mampu menjelaskan *Happiness* sebesar 41,4%, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model. Sementara itu, nilai R-Square Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,494 menunjukkan bahwa *Freedom* dan *Happiness* secara bersama-sama mampu menjelaskan Kinerja Pegawai sebesar 49,4%. Berdasarkan kriteria PLS-SEM, nilai tersebut termasuk dalam kategori sedang

(moderate). Meskipun nilai R-Square yang diperoleh belum tergolong tinggi, dalam penelitian sosial khususnya bidang manajemen sumber daya manusia hal tersebut masih dianggap wajar, karena kinerja pegawai dan happiness dipengaruhi oleh berbagai faktor lain di luar model penelitian, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, kompensasi, dan budaya organisasi.

3) Uji F-Square

Tabel 4.11 Nilai Efek Ukuran (*F-Square*)

	X	M	Y
<i>Freedom at work</i>		0.707	0.021
<i>Mediasi</i>			0.428
Kinerja Pegawai			

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2026

Hasil menunjukkan bahwa pengaruh X terhadap M sebesar 0,707 termasuk kategori besar, sedangkan pengaruh M terhadap Y sebesar 0,428 juga termasuk kategori besar. Namun, pengaruh X terhadap Y hanya sebesar 0,021 yang termasuk kategori kecil. Hal ini menunjukkan bahwa *Happiness* memiliki kontribusi yang lebih kuat dalam memengaruhi Kinerja Pegawai dibandingkan pengaruh langsung *Freedom*.

3. Uji Hipotesis Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Uji hipotesis adalah proses pengambilan keputusan apakah hipotesis yang diajukan dalam penelitian diterima atau ditolak berdasarkan data yang dianalisis secara statistik (Ghozali & Latan, 2014). Nilai p-value < 0,05 menunjukkan bahwa

hubungan antar variabel adalah signifikan pada tingkat kepercayaan 95%. Sebaliknya, $p\text{-value} \geq 0,05$ menyatakan hubungan tidak signifikan.

Tabel 4.12 Hasil Uji ⁵ *Path Coefficient*

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values	Ket
Freedom At Work ->Happiness	0.644	0.659	0.054	11.953	0.000	Diterima
Freedom At Work ->Kinerja Pegawai	0.134	0.133	0.115	1.166	0.122	Ditolak
Happiness ->Kinerja Pegawai	0.609	0.620	0.107	5.709	0.000	Diterima

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2026

Berdasarkan data di atas, *Freedom* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Happiness* ⁶³ ($p\text{-value } 0,000 < 0,05$), dan *Happiness* berpengaruh positif serta signifikan terhadap Kinerja Pegawai ⁶³ ($p\text{-value } 0,000 < 0,05$). Namun, *Freedom* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai secara langsung ¹⁰⁵ ($p\text{-value } 0,122 > 0,05$). Dengan demikian, hipotesis pengaruh langsung *Freedom* ⁵⁴ terhadap Kinerja Pegawai ditolak, sedangkan hipotesis lainnya diterima.

4. ¹ Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung (Uji Mediasi)

Kemudian, untuk menguji apakah variabel *Happiness* (M) mampu memediasi antara *Freedom* (X) dan Kinerja Pegawai (Y), dilakukan analisis terhadap efek tidak langsung (*indirect effect*).

Tabel 4.13 Nilai IndirectEffect

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Freedom At Work-> Happiness-> Kinerja Pegawai	0.392	0.410	0.085	4.625	0.000

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2026

Berdasarkan data di atas, pengaruh tidak langsung *Freedom* terhadap Kinerja Pegawai melalui *Happiness* menunjukkan hasil yang positif dan signifikan ($p\text{-value } 0,000 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa *Happiness* mampu memediasi pengaruh *Freedom* terhadap Kinerja Pegawai.

4.3 Pembahasan

H1 Pengaruh *Freedom At Work* Terhadap *Happiness*

Berdasarkan hasil pengujian, variabel *Freedom At Work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Happiness*. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien jalur (original sample) sebesar 0,644 yang bernilai positif, dengan nilai t-statistic sebesar 11,953 dan p-value sebesar 0,000. Artinya, semakin tinggi tingkat kebebasan yang dirasakan pegawai dalam bekerja (seperti fleksibilitas, kebebasan menyampaikan pendapat, dan otonomi dalam menjalankan tugas), maka semakin tinggi pula tingkat kebahagiaan (*happiness*) pegawai. Dengan demikian, H1 diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Suparjiman, 2024) yang menemukan bahwa *job autonomy* atau kebebasan dalam bekerja memiliki pengaruh positif terhadap *job happiness* karyawan. Dalam

penelitiannya dijelaskan bahwa ketika karyawan diberikan kebebasan dalam menentukan cara bekerja dan mengambil keputusan dalam pekerjaan, maka karyawan akan merasa lebih dihargai dan memiliki kontrol terhadap pekerjaannya, sehingga dapat meningkatkan kebahagiaan dalam bekerja.

¹⁵⁸ Penelitian lain yang dilakukan oleh (Aprilia & Prasetyo, 2019) menemukan bahwa *work autonomy* memiliki hubungan positif dengan happiness at work. Dalam penelitiannya dijelaskan ³⁸ bahwa semakin tinggi tingkat kebebasan yang dimiliki pekerja dalam mengatur pekerjaannya, ³⁸ maka semakin tinggi pula kebahagiaan kerja yang dirasakan.

H2 Pengaruh *Happiness* Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian menunjukkan bahwa *Happiness* berpengaruh ⁵¹ positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Nilai koefisien jalur sebesar 0,609 menunjukkan arah pengaruh yang positif, dengan nilai t-statistic sebesar 5,709 dan p-value sebesar 0,000. ⁶⁸ Hal ini berarti bahwa pegawai yang merasa lebih bahagia dalam pekerjaannya cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, ⁵⁷ baik dari segi kualitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, maupun tanggung jawab. Dengan demikian, H2 ⁸⁷ diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Handayani, 2024) yang menemukan bahwa terdapat hubungan positif antara kebahagiaan kerja dan kepuasan kerja karyawan. ¹⁹ Bahwa kebahagiaan di tempat kerja berkorelasi positif dengan berbagai aspek kerja seperti kepuasan kerja, motivasi, serta produktivitas kerja ⁴⁶ karyawan.

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh (Lupiando et al., 2022) juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan kondisi psikologis positif karyawan berperan penting dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan dalam organisasi.

H3 Pengaruh *Freedom At Work* Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis, *Freedom At Work* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Meskipun nilai koefisien jalur bernilai positif sebesar 0,134, nilai t-statistic sebesar 1,166 dan p-value sebesar 0,122 ($> 0,05$) menunjukkan bahwa pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik. Hal ini berarti bahwa kebebasan dalam bekerja belum mampu secara langsung meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian, H3 ditolak.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Herawati et al., 2022), penelitian tersebut menunjukkan bahwa tidak semua faktor organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Beberapa variabel organisasi justru ditemukan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja tetapi dipengaruhi oleh berbagai faktor lain dalam organisasi.

Hasil penelitian ini juga mengindikasikan bahwa dalam organisasi sektor publik, kinerja pegawai seringkali lebih dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi kerja, sistem penghargaan, serta kepuasan kerja, dibandingkan dengan kebebasan dalam bekerja. Oleh karena itu, meskipun pegawai merasakan kebebasan dalam

bekerja, hal tersebut belum tentu mampu meningkatkan kinerja pegawai secara langsung tanpa adanya faktor pendukung lainnya.

H4 Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung (Uji Mediasi)

Hasil uji mediasi menunjukkan bahwa *Happiness* mampu memediasi pengaruh *Freedom At Work* terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini terlihat dari nilai pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) sebesar 0,392, dengan nilai t-statistic sebesar 4,625 dan p-value sebesar 0,000, sehingga pengaruh tidak langsung dinyatakan signifikan.

Karena pengaruh langsung *Freedom At Work* terhadap Kinerja Pegawai tidak signifikan, sedangkan pengaruh tidak langsung melalui *Happiness* signifikan, maka jenis mediasi yang terjadi adalah mediasi penuh (*full mediation*). Artinya, *Freedom At Work* tidak dapat meningkatkan Kinerja Pegawai secara langsung, tetapi dapat meningkatkan Kinerja Pegawai melalui peningkatan *Happiness*. Dengan demikian, H4 diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dan didukung oleh penelitian Rusli Jafar, Said Hasan, dan Johan Fahri (Dan et al., n.d.) menyatakan bahwa kebahagiaan di tempat kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang merasa bahagia dalam bekerja akan menunjukkan sikap kerja yang lebih positif, memiliki semangat kerja yang tinggi, serta mampu memberikan kinerja yang lebih baik bagi organisasi. Dengan demikian, kebahagiaan kerja dapat berperan sebagai variabel yang menjembatani hubungan antara kebebasan bekerja dengan kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa *Freedom At Work* merupakan faktor penting dalam menciptakan kebahagiaan pegawai. Pemberian ruang bagi pegawai untuk berpendapat, mengambil keputusan, serta mengatur pelaksanaan tugasnya terbukti mampu membangun perasaan dihargai, dipercaya, dan memiliki otonomi dalam bekerja. Kondisi tersebut mendorong terciptanya suasana kerja yang lebih positif dan mendukung terbentuknya *Happiness* di lingkungan kerja.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa *Happiness* memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan Kinerja Pegawai. Pegawai yang merasa bahagia dan nyaman dalam menjalankan pekerjaannya cenderung bekerja lebih optimal, memiliki motivasi yang lebih tinggi, serta menunjukkan tanggung jawab dan produktivitas yang lebih baik dalam mencapai tujuan organisasi.

Namun demikian, hasil penelitian ini menemukan bahwa *Freedom At Work* tidak berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kebebasan dalam bekerja belum cukup untuk meningkatkan kinerja apabila tidak disertai dengan terbentuknya kondisi psikologis yang positif. Dengan kata lain, kebebasan kerja terlebih dahulu meningkatkan kebahagiaan pegawai, dan kebahagiaan tersebutlah yang kemudian mendorong peningkatan kinerja.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa aspek psikologis dalam pengelolaan sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting. Strategi organisasi yang menekankan pada pemberian kepercayaan, otonomi, dan peningkatan kesejahteraan psikologis pegawai dapat menjadi pendekatan yang efektif dalam meningkatkan kinerja organisasi secara berkelanjutan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, berikut beberapa saran yang dapat diberikan:

1. Bagi Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir:
Instansi disarankan untuk meningkatkan penerapan *Freedom at Work* melalui pemberian kepercayaan, kesempatan menyampaikan pendapat, serta fleksibilitas dalam pelaksanaan pekerjaan. Namun, penerapan kebebasan kerja perlu diimbangi dengan upaya meningkatkan *Happiness* pegawai, seperti menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, komunikasi yang baik, serta pemberian apresiasi terhadap pegawai. Hal ini dikarenakan hasil penelitian menunjukkan bahwa *Happiness* memiliki peran dalam meningkatkan kinerja pegawai.
2. Bagi Pegawai: Pegawai diharapkan dapat memanfaatkan kebebasan kerja yang diberikan secara bertanggung jawab, disiplin, dan profesional sehingga dapat meningkatkan rasa nyaman dan bahagia dalam bekerja yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya: Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja pegawai, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, atau budaya organisasi. Hal ini

dikarenakan hasil penelitian menunjukkan bahwa masih terdapat faktor lain di luar model penelitian yang memengaruhi Happiness dan kinerja pegawai. Selain itu, penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan objek penelitian yang berbeda agar hasil penelitian dapat dibandingkan dan memiliki cakupan yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Adolph, R. (2023). *Sistematika Penelitian*. 1–23.
- Aprilia, A. E., & Prasetyo, A. R. (2019). Hubungan Antara Otonomi Kerja (Work Autonomy) Dengan Kebahagiaan Kerja (Happiness At Work) Pada Pengrajin Kain Batik Tuls Di Paguyuban Giriloyo Yogyakarta. *Jurnal EMPATI*, 8(2), 464–471. <https://doi.org/10.14710/empati.2019.24413>
- Atmaja, S. (2022). Factors Affecting Job Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Management and Business. Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 4(01), 116–131. <https://doi.org/10.33160/jmb.v4i1.623>
- Azmi, A. H., Rachma, N., & Budi, A. (2017). Pengaruh Kebebasan Dalam Bekerja, Lingkungan Keluarga Dan Keberanian Mengambil Risiko Terhadap Minat Berwirausaha. *E-Jurnal Riset Manajemen*, 100–115.
- Conference-mbic,M.B.I.,&Tanjungpura,U.(2024).
<https://jurnal.untan.ac.id/index.php/MBIC/index>. 7(2023), 591–608.
- Dafin Ardiano, & Vivin Maharani Ekowati. (2025). Pengaruh Happiness At Worklife Dan Quality of Worklfe Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Mediasi Pada Badan Amil Zakat Nasional(Baznas).*JurnalLenteraBisnis*,14(1),377–402.
<https://doi.org/10.34127/jrlab.v14i1.1266>
- Dan, K., Kerja, M., & Variabel, S. (n.d.). *Keywords: Happiness at Work, Satisfaction, Motivation, Performance*. 12(2), 668–698.
- Dina, S. (2021). Pengaruh Kemampuan Kerja, Beban Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi Informatika Persandian Dan Statistik Kabupaten Indragiri Hilir. *Jurnal Analisis Manajemen*, 7(2), 132–139. <https://ejournal.unisi.ac.id/index.php/jam/article/download/1825/1081>
- Eko, D., Prasetyo, M., & Ali, H. (2024). *Tugas+2+Artikel+EDIT*. 6(1), 174–183.
- Fikri, K., Rifa'I, A., Astarina, I., Kusumah, A., Daryanes, F., & Hammam Zaki, Z. (2023). *Analisis Perilaku Dan Evaluasi Kinerja*.
- Firdaus Yusdiansyah, M., & Sumanto, A. (2022). Pengaruh Kesejahteraan Tenaga Kerja Terhadap Kinerja Pada Industri Marmer UD Surya Onix. *Primanomics : JournalofEconomicsandBusiness*,20(3),104–121.
<https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/ds>
- Ghozali, I., & Latan, H. (2014). *Partial Least Squares Konsep, Metode dan Aplikasi*

Menggunakan Program WARPPLS 4.0.

- Ginting, H. A. (2019). Analisis Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Lau Cimba Kabanjahe. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Hair, J. F., G. Tomas, M. H., M. Ringle, C., & Sarstedt, M. (2014). A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). *Sage Publications*, 1–293.
- Handayani, N. S. . + A. D. . +& P. D. K. (2024). Kepuasan Kerja Dan Kebahagiaan Di Tempat Kerja : Studi Meta Analisis. *Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 20(2), 2503–0949.
- Hardani. (2020). *Pengaruh Asymmetric Information dan Leverage Terhadap Konsevatisme Akuntansi*. 1986, 321.
- Herawati, J., Kurniawan, I. S., & Setyaningsih, I. (2022). *Volume . 19 Issue 1 (2022) Pages 109-116 AKUNTABEL : Jurnal Akuntansi dan Keuangan ISSN : 0216-7743 (Print) 2528-1135 (Online) Pengaruh kepuasan kerja , motivasi kerja , keadilan prosedural , dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai T he effec. 1(1), 109–116. <https://doi.org/10.29264/jakt.v19i1.10639>*
- Ii, B. A. B. (2014). *mendefinisikan subjective well-being sebagai evaluasi individu terhadap kehidupannya yang meliputi penilaian kognitif akan kepuasan hidup dan evaluasi terhadap afeksi dari mood dan emosi. Diener membagi dimensi well being menjadi tiga, yakni kepuasan hidu. 13(1).*
- Iii, B. A. B. (2017). *Skripsi Bab 3 Path Dgn 5 Variabel*. 46–61.
- Inadjo, I. M., Mokal, B. J., & Kandowanko, N. (2023). Definisi Data Primer. *JournalIlmiahSociety*, 3(1), 1–7. <https://journal.unpas.ac.id/index.php/pendas/article/view/8077>
- Juliandi, L., Fatkhurahman, F., Amdanata, D. D., Afrijal, A., & Hadiyati, H. (2023). Kepemimpinan Altruistik Dan Kebahagiaan Di Tempat Kerja : Peran Kepercayaan Pada Pemimpin Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Daya Saing*, 9(1), 1–8. <https://doi.org/10.35446/dayasaing.v9i1.1225>
- Lupiando, A., Nurpratama, L., & Yudianto, B. (2022). Fasilitas kerja dan produktivitas karyawan. *Jurnal Administrasi Perkantoran*, 6(1), 22–30.
- Lutfihyanto, W. A., Sendow, G. M., Samadi, R. L., Sendow, G. M., Manajemen, J., & Bisnis, F. (n.d.). *Issn 2303-1174 Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Individu Di Organisasi Aliansi Jurnal Independen (Aji) Manado the Development of Human Resources in Improving the Performance of Individuals in the Organization of Aliansi Jurn. 10(3), 1–12.*

- MOKOBANE, N. B. (2019). No TitleEΛENH. *Ayan*, 8(5), 55.
- Nadin Aminasya¹, A. S. (2024). Central publisher. *Central Publisher*, 2, 2048–2054.
- Raharjo, M. A., Aderus, A., & Harun, H. (2025). Kebebasan Manusia dalam Berkehendak dan Berbuat : Analisis Persoalan Klasik dalam Konteks Kehidupan Berbangsa di Indonesia. *ALFIHRIS: Jurnal Inspirasi Pendidikan*, 3(1), 203–215.
- Ratinia Sarani. (2023). Arus Jurnal Pendidikan (AJUP). *Arus Jurnal Pendidikan (AJUP)*, 3(2), 75–81.
<http://jurnal.ardenjaya.com/index.php/ajup>
<http://jurnal.ardenjaya.com/index.php/ajup>
- Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (n.d.). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R*.
- Saleh, K. (2019). the Strategic-Apex ., *Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Bisnis*, 4, 43–51.
- Sidik, A., & Ghiffari, M. A. (2025). Analisis Kinerja Karyawan Terhadap Pentingnya Motivasi Kerja (Studi Kasus Karyawan Departemen Gudang di PT. XYZ). *JurnalSosialTeknologi*, 5(9), 3397–3404.
<https://doi.org/10.59188/jurnalsostech.v5i9.32397>
- Sugiyono. (2015). *Metode Asosiatif*. 31–43.
- Suparjiman, S. (2024). Job Happiness in Startups: A Study of Job Autonomy, Work-Life Balance, and Social Support Â . *Almana : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 8(3), 564–573. <https://doi.org/10.36555/almana.v8i3.2718>
- Suyasa, P. T. Y. S., Umniyyah, A., Irkas, D., Putri, A. A., Amadeus, F., Tardy, G. C., & Husna, N. (2023). Menuju Kinerja Optimal Organisasi Ayo Sekolah , Ayo Kuliah (ASAK) Paroki St . Bernadet didirikan pada tanggal 09 Juni hingga pada saat sudah bekerja , seperti kurangnya kepuasan kerja yang diakibatkan harus bekerja. 1(2), 929–940.
- Syarifi, H., Lengkong, V. P. K., & Saerang, R. (2019). Hubungan Antara Kebahagiaan Di Tempat Kerja Dengan Kinerja Karyawan KFC Di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4), 5773–5782.
- Tufa, N. (2015). Pentingnya Pengembangan SDM Nun Tufa. *Iqtishodiyah: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(2), 1–10.
- Wicaksono, S. (2020). *Pengaruh Program Pelatihan; Dan Kompensasi LangsungDan Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Prudential*

Life Assurance Surabaya. 71–86.

- Winda, A., Suritno, C., Ekonomi, F., Bisnis, D., Wijaya, U., & Surabaya, K. (2022). *Pengaruh Kebebasan Dalam Bekerja, Keberhasilan Diri Dan Toleransi Akan Resiko Terhadap Minat Mahasiswa Menjadi Wirausaha Di Surabaya Barat*. 1(September), 81–90.
- Wulandari, S. (2014). Faktor-Faktor Kebahagiaan Di Tempat Kerja: Pendekatan Indigenous Psychology. *Institutional Repository State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau*, April, 11–23.
- Wulandari, S., & Widyastuti, A. (2014). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Kebahagiaan Di Tempat Kerja Pada Karyawan Generasi Milenial Nur Fachmi Budi Setyawan & Rahel Aurora Tobing Universitas Mercu Buana Yogyakarta. *Jurnal Psikologi*, 10(1), 49–60.

LAMPIRAN

Penyebaran Kuensioner Melalui Google Formulir

Hasil ¹⁰⁷Tanggapan Responden Terhadap Variabel *Freedomat Work*

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Fleksibel Waktu						
1	c. Saya diberikan keleluasaan menyesuaikan waktu untuk persiapan tugas sebelum atau setelah dinas lapangan.					
	d. Saya dapat mengatur waktu istirahat selama piket selama tidak mengganggu kesiapsiagaan tugas.					
Tidak Mendapatkan Tekanan						
2	c. Saya menjalankan tugas tanpa tekanan berlebihan dari atasan saat menghadapi situasi darurat.					
	d. Atasan memberikan instruksi dengan jelas sehingga saya tidak merasa terbebani secara emosional saat bekerja.					
Pendapatan Yang Lebih Besar						
3	c. Saya merasa insent ²³ dan tunjangan tugas kebencanaan yang saya terima sudah sesuai dengan risiko pekerjaan.					

	d. Saya menilai pendapatan yang saya terima sebanding dengan tingkat bahaya pekerjaan sebagai petugas pemadam dan penyelamat.					
	Kebebasan Menyampaikan Ide Atau Pendapat Ditempat Kerja					
4	c. Saya bebas memberikan saran terkait teknik penanganan kebakaran atau penyelamatan di lapangan.					
	d. Pendapat saya tentang perbaikan prosedur operasional sering didengar dan dipertimbangkan oleh pimpinan.					

66

Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel *Happiness*

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
	Promosi Jabatan					
1	c. Saya melihat peluang kenaikan pangkat atau jabatan bagi petugas yang memiliki kinerja baik.					
	d. Proses promosi di dinas terasa adil dan memberikan motivasi bagi saya untuk berkembang.					
	Rekan Kerja					
2	c. Saya merasa rekan satu regu saya saling mendukung terutama saat menghadapi situasi darurat.					
	d. Saya nyaman bekerja dengan anggota tim yang selalu bekerja sama dan saling membantu.					
	Kepuasan Kerja					
3	c. Saya merasa bangga dan puas karena pekerjaan saya bermanfaat langsung bagi keselamatan masyarakat.					
	d. Saya merasa puas dengan fasilitas dan peralatan kerja yang mendukung tugas penyelamatan.					
	Motivasi Kerja					
4	c. Saya merasa bersemangat setiap kali menjalankan tugas pemadaman atau penyelamatan.					
	d. Saya memiliki motivasi kuat untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat.					

Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel ²⁰ Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
Kualitas Kerja						
1	c. Saya selalu berusaha memberikan hasil terbaik saat menangani kebakaran maupun penyelamatan.					
	d. Saya memastikan prosedur kerja dijalankan dengan benar untuk menghasilkan penanganan yang berkualitas.					
Ketepatan Waktu						
2	c. Saya selalu berusaha merespon panggilan darurat dengan cepat dan tepat waktu.					
	d. Saya menyelesaikan tugas administrasi dan laporan kejadian sesuai batas waktu yang ditentukan.					
Efisiensi Dalam Penggunaan Sumber Daya						
3	c. Saya menggunakan alat pemadam, air, dan peralatan lain dengan efisien saat bertugas.					
	d. Saya menjaga dan memanfaatkan fasilitas dinas dengan sehemat mungkin tanpa mengurangi efektivitas tugas.					
Efektivitas						
4	c. Saya dapat menjalankan peran saya di lapangan secara efektif sesuai SOP yang berlaku.					
	d. Saya mampu mengambil langkah kerja yang tepat untuk memastikan misi penyelamatan berjalan lancar					
Kemandirian						
5	c. Saya mampu menjalankan tugas sesuai peran saya tanpa perlu terus-menerus diarahkan, selama mengikuti SOP yang berlaku.					
	d. Saya dapat bekerja secara mandiri dalam menjalankan tugas teknis, sambil tetap menjaga koordinasi dengan rekan dan komandan regu.					

Tabulasi (Rekapitulasi Hasil, Jumlah dan Rata-Rata Jawaban Responden)

59 FR1	FR2	FR3	FR4	FR5	FR6	FR7	FR8
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	3	4	5	4
2	4	4	4	2	4	4	4
3	4	4	4	3	3	3	3
4	4	4	5	4	2	4	4
5	5	5	5	3	2	5	5
5	5	5	5	2	2	4	4
5	5	5	5	4	4	4	4
4	4	3	5	3	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	4	4	4
4	4	4	3	4	4	4	3
4	4	3	4	4	4	3	4
4	4	4	4	3	3	3	3
4	5	4	3	2	4	3	5
4	3	3	4	4	3	4	4
4	3	3	4	4	4	3	3
4	4	4	4	3	3	4	4
4	4	3	4	3	3	4	5
5	5	5	5	4	3	3	4
5	5	5	1	1	1	5	3
3	5	4	5	1	1	5	5
4	4	4	3	2	2	4	3
4	4	4	4	3	3	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	5
3	3	4	2	3	3	4	4
4	5	3	5	4	5	3	3
5	5	5	5	4	2	3	3
5	5	5	5	4	4	5	5
5	5	5	5	2	2	5	4
4	5	4	5	2	2	4	5
4	4	4	3	2	2	4	4
4	4	4	3	3	3	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5

FR1	FR2	FR3	FR4	FR5	FR6	FR7	FR8
4	3	4	3	2	2	3	4
5	4	4	3	1	1	3	3
4	4	4	4	2	2	2	3
4	3	2	5	1	1	3	3
3	2	3	3	2	2	3	3
3	3	2	5	1	1	2	3
3	5	3	5	2	1	3	3
4	3	4	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	3	2	4	3
3	3	4	5	2	2	3	3
4	4	4	4	5	5	4	3
5	5	4	4	1	1	3	3
2	3	2	3	1	1	2	4
3	3	4	1	1	1	2	4
3	3	3	3	1	1	2	3
4	4	4	3	2	1	2	3
3	3	3	4	1	1	3	3
4	4	4	3	1	1	4	3
3	3	4	4	2	2	2	3
3	3	4	3	1	1	2	3
4	4	4	4	2	2	2	3
5	5	3	3	2	2	3	2
3	3	5	5	2	1	1	2
4	4	4	4	3	3	4	4
4	4	3	4	3	3	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	3	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4	5

59	FR1	FR2	FR3	FR4	FR5	FR6	FR7	FR8
5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	4	4	4
4	4	4	3	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	4	4	4	4
3	5	3	4	2	4	3	2	2
3	4	2	5	1	4	3	2	2
1	5	3	4	3	4	2	2	2
3	5	3	4	2	4	4	2	2
5	4	3	4	2	4	1	2	2
1	3	3	3	4	2	5	2	2
4	4	4	5	3	3	4	4	4
3	4	2	5	3	4	3	3	3
4	4	3	5	5	4	4	3	3
4	4	2	5	4	3	4	2	2
4	5	3	4	3	3	5	4	4
4	4	5	4	4	4	5	5	5
5	4	4	4	3	3	3	4	4
5	4	4	5	4	5	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	3	4	4
385	398	376	395	295	303	353	357	357
3,93	4,06	3,84	4,03	3,01	3,09	3,60	3,64	3,64

43	HP1	HP2	HP3	HP4	HP5	HP6	HP7	HP8
4	4	3	5	3	5	4	4	4
4	3	4	5	4	3	3	4	4
4	4	5	5	5	3	4	5	5
4	4	4	5	5	4	4	4	4
4	4	5	4	5	4	5	5	5
5	3	5	5	5	5	5	5	5

HP1	HP2	HP3	HP4	HP5	HP6	HP7	HP8
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
3	5	3	3	5	2	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	5	5	5	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	3	4	3
3	3	3	4	4	4	4	4
5	3	4	3	2	3	2	3
5	4	5	4	5	5	4	4
3	3	3	4	4	3	4	3
3	4	3	4	4	4	3	5
4	5	3	4	5	4	3	4
5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	4	4	5	5
2	4	4	4	4	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	4	5	4	5	4
4	5	4	5	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	4	5	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	5	5
3	3	3	3	3	5	4	4
3	3	3	3	3	3	5	5
3	3	3	3	5	4	3	3
3	2	3	4	3	3	3	3
3	3	3	3	4	4	3	3
3	3	3	3	5	3	5	4
3	3	4	5	5	4	5	5

HP1	HP2	HP3	HP4	HP5	HP6	HP7	HP8
3	3	3	3	3	3	4	5
3	3	5	4	5	3	4	5
3	3	3	3	4	4	4	4
3	5	5	5	5	5	5	4
3	4	4	4	5	5	4	5
4	4	4	4	4	5	5	5
4	5	4	5	4	5	4	5
3	3	3	4	4	4	4	5
3	2	3	3	4	4	4	5
3	5	5	3	3	4	4	5
3	4	4	3	4	5	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	5	4	4	4	4
3	3	4	5	5	5	5	4
3	4	3	5	4	4	4	4
3	4	5	5	4	4	5	5
4	4	5	5	5	4	4	5
4	4	5	5	5	5	4	5
4	4	4	3	4	4	4	4
4	3	4	4	4	4	4	4
3	4	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	5	4	5	5
4	4	4	5	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4	5	4
4	4	4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	3	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	5	4	4	4

43

HP1	HP2	HP3	HP4	HP5	HP6	HP7	HP8
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4	4	4
2	1	2	3	2	3	2	2
4	1	4	2	3	1	5	1
3	1	3	3	4	2	1	3
3	2	3	4	4	2	4	4
3	3	3	2	3	2	4	2
3	2	1	2	4	2	2	2
4	4	5	5	5	4	4	5
5	3	1	3	4	2	4	5
5	4	4	5	3	4	5	4
4	1	3	4	3	4	5	5
4	5	4	3	5	5	4	4
4	2	3	4	4	5	5	4
4	4	4	4	5	4	4	4
4	3	4	4	5	4	5	4
4	4	4	4	5	5	4	4
4	4	4	5	5	3	4	4
369	366	386	396	415	387	408	408
3,77	3,73	3,94	4,04	4,23	3,95	4,16	4,16

27

KP1	KP2	KP3	KP4	KP5	KP6	KP7	KP8	KP9	KP10
3	5	5	4	5	4	4	5	4	5
4	4	4	4	5	5	3	3	5	4
5	5	5	5	5	4	5	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
5	5	5	4	5	4	4	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	3	4	5	4	3	4	3	5	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	5	5	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	4	4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

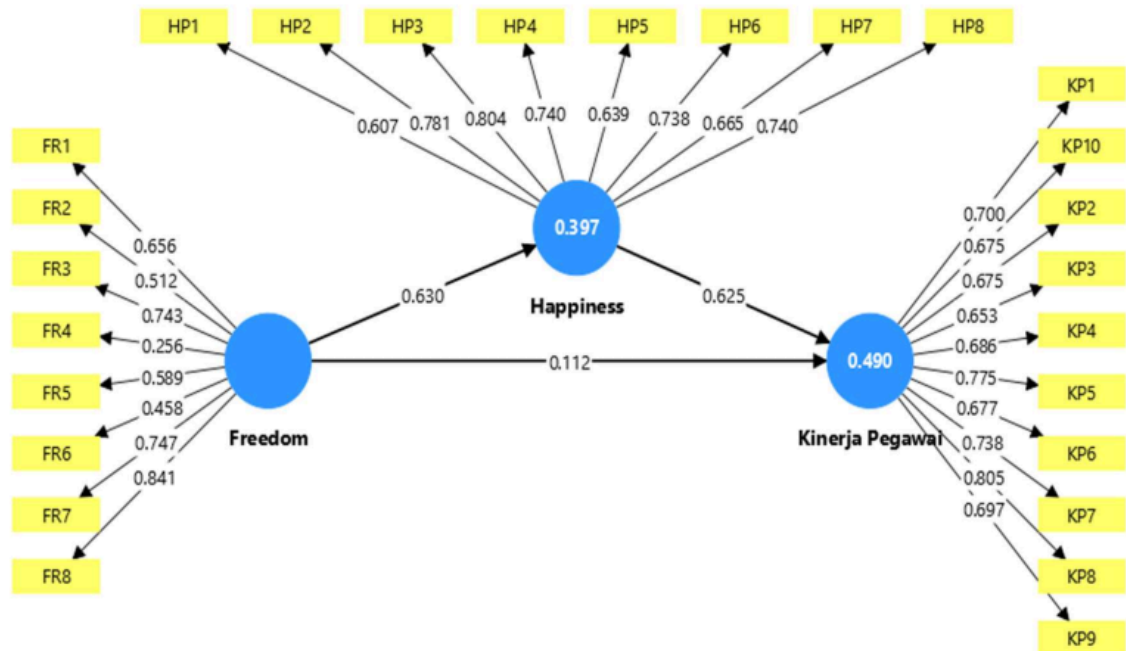
30 KP1	KP2	KP3	KP4	KP5	KP6	KP7	KP8	KP9	KP10
5	3	4	4	3	5	5	4	4	1
5	5	5	4	5	4	5	4	3	3
4	3	3	3	4	4	4	4	3	3
5	4	3	5	4	3	5	4	5	4
5	4	3	5	5	4	5	5	5	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	4	4	5	5	4	4
5	5	5	5	5	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	4	4	4	4	5	5
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	4	4	4	3	3	4	4	3
5	5	5	5	5	3	3	3	4	4
4	5	5	3	4	3	4	4	4	3
3	3	5	3	4	3	3	3	3	5
4	3	4	3	4	3	5	4	3	3
5	3	5	4	4	4	4	5	5	4
5	4	5	4	5	4	4	5	4	4
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
5	4	4	3	3	3	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
4	4	5	5	5	5	4	5	4	4
5	5	5	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	5	5	5	4	4	4
5	5	5	5	4	5	5	5	4	5

27	KP1	KP2	KP3	KP4	KP5	KP6	KP7	KP8	KP9	KP10
4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	
3	4	5	3	4	4	5	5	5	5	
4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	
4	4	5	5	5	4	3	5	5	4	
3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	
4	3	3	3	3	2	3	3	2	2	
4	3	4	4	4	3	3	3	3	2	
4	4	3	3	4	4	3	3	4	2	
5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	
5	5	5	4	4	4	4	5	5	3	
4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	
4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	
4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	
5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	
5	4	5	4	5	4	4	2	2	2	
3	4	3	1	1	4	2	3	4	3	
3	2	4	1	3	4	2	2	4	2	
2	4	2	5	2	3	3	4	4	1	
2	4	4	3	3	4	5	2	3	4	
2	3	4	4	3	2	3	1	3	4	
3	5	5	3	3	4	4	2	3	4	

KP1	KP2	KP3	KP4	KP5	KP6	KP7	KP8	KP9	KP10
5	5	5	3	4	4	5	4	4	4
2	5	2	4	3	3	4	3	2	4
3	4	4	3	3	5	3	4	4	4
4	5	5	3	4	5	5	4	4	3
3	4	3	3	5	5	4	3	4	4
5	4	4	5	4	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
411	409	421	400	407	403	406	392	400	384
4,19	4,17	4,30	4,08	4,15	4,11	4,14	4,00	4,08	392

HASIL DATA OLAHAN SAMRTPLS

OUTER MODEL



60

HASIL OUTER LOADING Uji CONVERGENT VALIDITY TAHAP 1

	Freedom At Work	Happiness	Kinerja Pegawai	Keterangan
FR1	0.656			Valid
FR2	0.512			Valid
FR3	0.743			Valid
FR4	0.256			Tidak Valid
FR5	0.589			Valid
FR6	0.458			Tidak Valid
FR7	0.747			Valid
FR8	0.841			Valid
HP1		0.607		Valid
HP2		0.781		Valid
HP3		0.804		Valid
HP4		0.740		Valid
HP5		0.639		Valid
HP6		0.738		Valid
HP7		0.665		Valid
HP8		0.740		Valid
KP1			0.700	Valid
KP2			0.675	Valid
KP3			0.653	Valid
KP4			0.686	Valid
KP5			0.775	Valid
KP6			0.677	Valid
KP7			0.738	Valid
KP8			0.805	Valid
KP9			0.697	Valid
KP10			0.675	Valid

60

HASIL OUTER LOADING Uji CONVERGENT VALIDITY TAHAP 2

	Freedom At Work	Happiness	Kinerja Pegawai	Keterangan
FR1	0.643			Valid
FR3	0.745			Valid
FR5	0.585			Valid
FR7	0.744			Valid
FR8	0.856			Valid
HP1		0.606		Valid
HP2		0.781		Valid
HP3		0.804		Valid
HP4		0.741		Valid

	Freedom At Work	Happiness	Kinerja Pegawai	Keterangan
6	HP5	0.639		Valid
	HP6	0.739		Valid
	HP7	0.665		Valid
	HP8	0.740		Valid
	KP1		0.699	Valid
	KP2		0.674	Valid
	KP3		0.652	Valid
	KP4		0.687	Valid
	KP5		0.775	Valid
	KP6		0.677	Valid
	KP7		0.738	Valid
	KP8		0.805	Valid
	KP9		0.697	Valid
	KP10		0.676	Valid

88
Hasil AVE Uji *Convergent Validity*

Variabel	Average Variance Extracted	Keterangan
<i>Freedom At Work</i>	0.519	Valid
<i>Happiness</i>	0.515	Valid
Kinerja Pegawai	0.504	Valid

CROSS LOADING

	Freedom At Work	Happiness	Kineja Pegawai	Keterangan
	22			
FR1	0.643	0.405	0.156	Valid
FR3	0.745	0.463	0.334	Valid
FR5	0.585	0.274	0.165	Valid
FR7	0.744	0.374	0.375	Valid
FR8	0.856	0.662	0.628	Valid
HP1	0.597	0.606	0.432	Valid
HP2	0.542	0.781	0.551	Valid
HP3	0.556	0.804	0.520	Valid
HP4	0.412	0.741	0.434	Valid
HP5	0.355	0.639	0.368	Valid
HP6	0.492	0.739	0.542	Valid
HP7	0.331	0.665	0.445	Valid
HP8	0.334	0.740	0.644	Valid
KP1	0.434	0.589	0.699	Valid

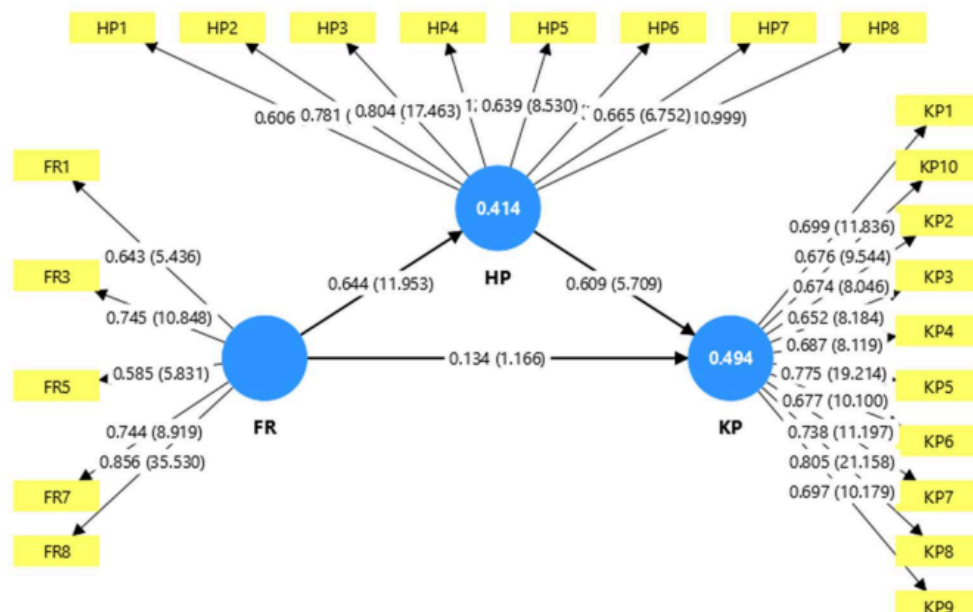
14

KP2	0.254	0.483	0.674	<i>Valid</i>
KP3	0.170	0.384	0.652	<i>Valid</i>
KP4	0.390	0.464	0.687	<i>Valid</i>
KP5	0.444	0.613	0.775	<i>Valid</i>
KP6	0.449	0.458	0.677	<i>Valid</i>
KP7	0.366	0.485	0.738	<i>Valid</i>
KP8	0.377	0.538	0.805	<i>Valid</i>
KP9	0.396	0.397	0.697	<i>Valid</i>
KP10	0.386	0.440	0.676	<i>Valid</i>

4
CRONBACH ALPHA DAN COMPOSITE RELIABILITY

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)
<i>Freedom At Work</i>	0.775	0.865
<i>Happiness</i>	0.864	0.870
Kinerja Pegawai	0.890	0.896

INNER MODEL



VARIANCE INFLATION FACTOR (VIF)

	<i>Freedom At Work</i>	<i>Happiness</i>	Kineerja Pegawai
<i>Freedom At Work</i>		1.000	1.707
<i>Happiness</i>			1.707
Kineerja Pegawai			

⁴ NILAI R-SQUARE

	R-Square	R-Square adjusted
M	0.414	0.408
Y	0.494	0.483

NILAI EFEK UKURAN (*F-SQUARE*)

	X	M	Y
X		0.707	0.021
M			0.428
Y			

⁵ HASIL UJI *PATH COEFFICIENT*

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values	Ket
Freedom At Work ->Happiness	0.644	0.659	0.054	11.953	0.000	Diterima
Freedom At Work ->Kineerja Pegawai	0.134	0.133	0.115	1.166	0.122	Ditolak
Happiness ->Kineerja Pegawai	0.609	0.620	0.107	5.709	0.000	Diterima

NILAI INDIRECTEFFECT

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Freedom At Work-> Happiness-> Kinerja Pegawai	0.392	0.410	0.085	4.625	0.000

BIODATA SINGKAT PENULIS

FOTO

Nama : Siti Nazira

Tempat, Tanggal Lahir : Kuala Lahang, 26 September 2004

Alamat : Kuala Lahang, Jl. Tali Air

Email : ariira134@gmail.com

No Handphone : 082284992467

31
Riwayat Pendidikan

1. Taman Kanak-Kanak (TK) : TK Pembina Kuala Lahang

2. Sekolah Dasar (SD) : SDN 001 Kuala Lahang

115
3. Sekolah Menengah Pertama (SMP) : SMP Negeri 1 Gaung

4. Sekolah Menengah Atas (SMA) : SMA Negeri 1 Gaung

1
5. Perguruan Tinggi : Universitas Islam Indragiri

Pengalaman Organisasi : Sanggar Tari

Minat dan Keahlian : Design, Fashion, Manajemen Waktu
dll.

Motto : “*Carpe Diem*”

**PENGARUH *FREEDOM AT WORK* TERHADAP KINERJA
PEGAWAI MELALUI *HAPPINESS* PADA DINAS PEMADAM
KEBAKARAN DAN PENYELEMATAN KABUPATEN
INDRAGIRI HILIR**

SKRIPSI



OLEH :

SITI NAZIRA

NIM.101221010061

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM INDRAGIRI
TEMBILAHAN**

2026

**PENGARUH *FREEDOM AT WORK* TERHADAP KINERJA
PEGAWAI MELALUI *HAPPINESS* PADA DINAS PEMADAM
KEBAKARAN DAN PENYELEMATAN KABUPATEN
INDRAGIRI HILIR**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana (SI)

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Islam Indragiri



OLEH :

SITI NAZIRA

NIM.101221010061

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM INDRAGIRI
TEMBILAHAN**

2026

ORIGINALITY REPORT

43%

SIMILARITY INDEX

40%

INTERNET SOURCES

23%

PUBLICATIONS

25%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.unisi.ac.id Internet Source	10%
2	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	3%
3	damkar.inhilkab.go.id Internet Source	2%
4	repository.unissula.ac.id Internet Source	2%
5	Submitted to UPN Veteran Yogyakarta Student Paper	1%
6	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	1%
7	api-repo.unisan.ac.id Internet Source	1%
8	Submitted to STKIP Sumatera Barat Student Paper	1%
9	docplayer.info Internet Source	1%
10	repository-feb.unpak.ac.id Internet Source	1%
11	Submitted to Universitas Islam Riau Student Paper	1%
12	www.jurnal.uwp.ac.id Internet Source	1%
13	repository.uinsaizu.ac.id Internet Source	1%
14	journal.yrpiiku.com Internet Source	1%
15	ejournal.unsrat.ac.id Internet Source	<1%

16	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	<1 %
17	Submitted to Universitas Riau Student Paper	<1 %
18	ejurnalqarnain.stisnq.ac.id Internet Source	<1 %
19	journal.umg.ac.id Internet Source	<1 %
20	repository.umsu.ac.id Internet Source	<1 %
21	Submitted to LPPM Student Paper	<1 %
22	Yafet Daniel Madmuar, Muhammad Aldrin Akbar, Duta Mustajab. "The Influence of Motivation, Training and Compensation on Employee Performance", The Journal of Business and Management Research, 2024 Publication	<1 %
23	eprints.unimudasorong.ac.id Internet Source	<1 %
24	Joko Sugiharto, Achmad Farich, Christin Angelina, Ika Sudirahayu, Rachmawati Rachmawati. "Analisis Faktor Optimisme terhadap Kesiapan Penerapan Rekam Medis Elektronik di Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin", MAHESA : Malahayati Health Student Journal, 2024 Publication	<1 %
25	Submitted to Universitas Sangga Buana YPKP Student Paper	<1 %
26	journal.untar.ac.id Internet Source	<1 %
27	positori.buddhidharma.ac.id Internet Source	<1 %
28	repository.stei.ac.id Internet Source	<1 %
29	123dok.com Internet Source	<1 %
30	eprints.upj.ac.id Internet Source	<1 %

repo.darmajaya.ac.id

31	Internet Source	<1 %
32	jurnal.researchideas.org Internet Source	<1 %
33	journalpustaka.com Internet Source	<1 %
34	Submitted to Universitas Pendidikan Ganesha Student Paper	<1 %
35	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	<1 %
36	Putri Regina Papeo, Christoffel Kojo, Genita G. Lumintang. "PENGARUH KEBEBASAN DALAM BEKERJA, TOLERANSI AKAN RISIKO, DAN LATAR BELAKANG KELUARGA TERHADAP MINAT BERWIRAUSAHA PADA MAHASISWA (STUDI KASUS PADA MAHASISWA AKHIR FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS SAM RATULANGI)", Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 2023 Publication	<1 %
37	www.ejournal.unisi.ac.id Internet Source	<1 %
38	Ni Putu Decylia Damayanthi, Putu Suparna. "Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2025 Publication	<1 %
39	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	<1 %
40	Fatrisye Pandensolang, Olivia S. Nelwan, Jessy J. Pondaag. "PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI, KEPEMIMPINAN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA BNN PROVINSI SULAWESI UTARA", JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)., 2025 Publication	<1 %
41	e-journal.iainptk.ac.id Internet Source	<1 %
42	repository.umi.ac.id Internet Source	<1 %
43	Arroyo-Pardo, E.. "Genetic variability of 16 Y-chromosome STRs in a sample from Equatorial Guinea (Central Africa)", Forensic Science International, 20050420 Publication	<1 %

44	febi.radenfatah.ac.id Internet Source	<1 %
45	repository.stienobel-indonesia.ac.id Internet Source	<1 %
46	Submitted to Universitas Sains Alquran Student Paper	<1 %
47	plj.ac.id Internet Source	<1 %
48	repository.pnj.ac.id Internet Source	<1 %
49	www.repository.uinjkt.ac.id Internet Source	<1 %
50	Submitted to Syntax Corporation Student Paper	<1 %
51	repositori.unimma.ac.id Internet Source	<1 %
52	repository.unimar-amni.ac.id Internet Source	<1 %
53	journal.lembagakita.com Internet Source	<1 %
54	Hizkia Sinaga, Remus Silalahi, Maludin Panjaitan. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Dairi", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2026 Publication	<1 %
55	Submitted to Universitas Negeri Yogyakarta Student Paper	<1 %
56	Submitted to Universitas Terbuka Student Paper	<1 %
57	Submitted to Konsorsium PTS Batch 5 Student Paper	<1 %
58	ejournal.yayasanpendidikandzurriyatulquran.id Internet Source	<1 %
59	www.derpharmachemica.com Internet Source	<1 %

60	repository.uinpalopo.ac.id Internet Source	<1 %
61	Sri Bakti Rahayu. "PERAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA DENGAN KOMPETENSI SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA PERSONEL KEUANGAN", Jurnal Visionida, 2025 Publication	<1 %
62	Submitted to Universitas Diponegoro Student Paper	<1 %
63	Submitted to Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar Student Paper	<1 %
64	Submitted to University of Muhammadiyah Malang Student Paper	<1 %
65	ipm2kpe.or.id Internet Source	<1 %
66	Submitted to Universitas Lancang Kuning Student Paper	<1 %
67	Hanna Rosa Laura Tinambunan. "Analisis Efek Mediasi Stres Kerja dalam Hubungan Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan", Jurnal Teknik Industri Terintegrasi, 2026 Publication	<1 %
68	ejurnal.umri.ac.id Internet Source	<1 %
69	eprints.undip.ac.id Internet Source	<1 %
70	jrssh.ijair.id Internet Source	<1 %
71	repo.stie-pembangunan.ac.id Internet Source	<1 %
72	repository.uir.ac.id Internet Source	<1 %
73	sostech.greenvest.co.id Internet Source	<1 %
74	Nur Fachmi Budi Setyawan, Rahel Aurora Tobing. "Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Kebahagiaan Di Tempat Kerja Pada Karyawan Generasi Milenial", PSIKOSAINS (Jurnal Penelitian dan Pemikiran Psikologi), 2022 Publication	<1 %

75	repository.stipjakarta.ac.id Internet Source	<1 %
76	repository.unhas.ac.id Internet Source	<1 %
77	Submitted to Binus University International Student Paper	<1 %
78	Sri Dewi, Jurisman Simanjorang, Sunday Ade Sitorus. "Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan di Warung Kopi Agam", Jurnal Minfo Polgan, 2026 Publication	<1 %
79	Submitted to Universitas PGRI Palembang Student Paper	<1 %
80	Wahyu Alfy Lutfihyanto, Greis Mike Sendow, Reitty Lily Samadi. "Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Individu di Organisasi Aliansi Jurnalis Independen (AJI) Manado", Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 2022 Publication	<1 %
81	aimos.ugm.ac.id Internet Source	<1 %
82	ejournal.mandalanursa.org Internet Source	<1 %
83	eprints.binadarma.ac.id Internet Source	<1 %
84	eprints.umm.ac.id Internet Source	<1 %
85	eprints.uty.ac.id Internet Source	<1 %
86	konsultasiskripsi.com Internet Source	<1 %
87	Abdul Aziz Nugraha Pratama, Aprina Wardani. "Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal)", Muqtasid: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah, 2018 Publication	<1 %
88	Submitted to FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS Student Paper	<1 %

89	Rona Hinirim Gultom, Febryanti Angkat, Noubel Putra Nainggolan, Ferozi Ramdana Irsyad et al. "Analisis Dinamika Ketenagakerjaan melalui Tingkat Upah, Kesehatan dan Usia terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di Provinsi Sumatera Utara", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2025 Publication	<1 %
90	Submitted to Universitas Malikussaleh Student Paper	<1 %
91	centralpublisher.co.id Internet Source	<1 %
92	jtmb.ejournal.unri.ac.id Internet Source	<1 %
93	Samuel Samuel, Djoko Setyadi, Irsan Tricahyadinata. "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional Afektif yang Dimediasi oleh Kepercayaan", Jurnal Bisnis dan Manajemen, 2020 Publication	<1 %
94	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	<1 %
95	Submitted to Universitas Trunojoyo Student Paper	<1 %
96	edoc.site Internet Source	<1 %
97	Hartini, Fendy Maradita, Hanifa Sri Nuryani. "Peran Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi: Motivasi sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan Ritel Modern di Kabupaten Sumbawa", JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi, 2026 Publication	<1 %
98	Taryanto Taryanto, Mutdi Ismuni, Kristina Fanya Koni Loda. "Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan PT Ridho Agung Mitra Abadi", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2026 Publication	<1 %
99	Submitted to UIN Sultan Syarif Kasim Riau Student Paper	<1 %
100	Submitted to Universitas 17 Agustus 1945 Semarang Student Paper	<1 %
101	Submitted to Universitas Negeri Surabaya The State University of Surabaya Student Paper	<1 %
102	damkar.meranginkab.go.id	

103

e-journal.uajy.ac.id

Internet Source

<1 %

104

ejournal.warunayama.org

Internet Source

<1 %

105

lib.ibs.ac.id

Internet Source

<1 %

106

Submitted to FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT

Student Paper

<1 %

107

Hamdani Hamdani, Rita Yuni Mulyanti, Fatimah Abdillah. "PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN EKSTRINSIK TERHADAP KINERJA PENGEMUDI GRABBIKE", Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen, 2020

Publication

<1 %

108

Hani Nikita Br Perangin-Angin, Adam Hermawan, Adi Prehanto. "Pengaruh Promosi dan Kualitas Pelayanan terhadap Loyalitas Nasabah dengan Customer Experience sebagai Variabel Mediasi pada PT BPR NBP 32 Karawang", Indonesian Journal of Multidisciplinary on Social and Technology, 2026

Publication

<1 %

109

Submitted to Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong

Student Paper

<1 %

110

Willyanto Alfredo, Daniel Arsa, Zainil Abidin. "UTAUT2 & DOI : Analisis Perbedaan Persepsi dan Niat Perilaku Pengguna Food Delivery di Kota Jambi", DEVICE : JOURNAL OF INFORMATION SYSTEM, COMPUTER SCIENCE AND INFORMATION TECHNOLOGY, 2026

Publication

<1 %

111

jim.unisma.ac.id

Internet Source

<1 %

112

jurnal.untan.ac.id

Internet Source

<1 %

113

repository.fe.unj.ac.id

Internet Source

<1 %

114

Submitted to Indonesia Police Academy - University of Police Science

Student Paper

<1 %

115

Submitted to Sriwijaya University

Student Paper

<1 %

Submitted to UIN Raden Intan Lampung

116	Student Paper	<1 %
117	Submitted to United International University Student Paper	<1 %
118	Submitted to Universitas Islam Indonesia Student Paper	<1 %
119	Submitted to Universitas Muhammadiyah Palembang Student Paper	<1 %
120	Submitted to Universitas Pamulang Student Paper	<1 %
121	Yvei Sudarmo, Edi Setiawan, Soehatman Ramli. "ANALISIS DAMPAK PENERAPAN K3, KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI EMERGENCY RESPONSE PT KILANG PERTAMINA INTERNASIONAL MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING", Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING), 2025 Publication	<1 %
122	comserva.publikasiindonesia.id Internet Source	<1 %
123	digilib.uinkhas.ac.id Internet Source	<1 %
124	repository.syekhnurjati.ac.id Internet Source	<1 %
125	Submitted to Abdullah Gul University Student Paper	<1 %
126	Submitted to Universitas Islam Negeri Raden Fatah Student Paper	<1 %
127	journal.stekom.ac.id Internet Source	<1 %
128	repo.stis.ac.id Internet Source	<1 %
129	repository.its.ac.id Internet Source	<1 %
130	repository.ub.ac.id Internet Source	<1 %
131	repository.undaris.ac.id:8080 Internet Source	<1 %

132	Biller Panjaitan. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pertanahan di Lingkungan Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Jawa Barat", Jurnal Soshum Insentif, 2019 Publication	<1 %
133	Lisya Anitha To'alang, Djusniati Rasinan, Jerliyen Pramita Londong. "Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Awan di Kecamatan Awan Rante Karua", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2026 Publication	<1 %
134	Submitted to Politeknik Pariwisata NHI Bandung Student Paper	<1 %
135	Yakup Yakup. "Pengaruh Keterlibatan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai", Perisai : Islamic Banking and Finance Journal, 2017 Publication	<1 %
136	e-journals2.unmul.ac.id Internet Source	<1 %
137	journal-stiayappimakassar.ac.id Internet Source	<1 %
138	blogsainulh.wordpress.com Internet Source	<1 %
139	econference.usd.ac.id Internet Source	<1 %
140	eprints.unpam.ac.id Internet Source	<1 %
141	issuu.com Internet Source	<1 %
142	journal.feb.unmul.ac.id Internet Source	<1 %
143	jurnal.unswagati.ac.id Internet Source	<1 %
144	jurnal.uwp.ac.id Internet Source	<1 %
145	press.uhnsugriwa.ac.id Internet Source	<1 %
146	pt.scribd.com Internet Source	<1 %

147	publikasi.abidan.org Internet Source	<1 %
148	repositori.uin-alauddin.ac.id Internet Source	<1 %
149	repository.unair.ac.id Internet Source	<1 %
150	repository.unbara.ac.id Internet Source	<1 %
151	Submitted to stie-pembangunan Student Paper	<1 %
152	Aldi Riyanto, Yulia Tri Kusumawati, Praja Hadi Saputra. "Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Samarinda", The Journal of Business and Management Research, 2025 Publication	<1 %
153	Submitted to East Union High School Student Paper	<1 %
154	Submitted to LL DIKTI IX Turnitin Consortium Part V Student Paper	<1 %
155	Siti Aulia Angraini, Khaerul Rizal Abdurahman. "Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan Bagian Pemetikan PT. XYZ", Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT), 2025 Publication	<1 %
156	Yuga Taufik, Siti Sumiati. "Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia melalui Lingkungan Kerja dan Budaya Service Excellence dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Tanatap Coffee)", ARZUSIN, 2026 Publication	<1 %
157	Yusrawati Yusrawati, Al Mahfud Saputra, Emi Safrina, Zahraini Zahraini. "Membangun Komitmen Organisasi Pegawai Sektor Publik melalui Kompetensi dan Dukungan Organisasi", ANTHOR: Education and Learning Journal, 2026 Publication	<1 %
158	dspace.uui.ac.id Internet Source	<1 %
159	eprints.uny.ac.id Internet Source	<1 %
160	journal.cattleyadf.org Internet Source	<1 %

161	jurnal.borneo.ac.id Internet Source	<1 %
162	jurnal.unived.ac.id Internet Source	<1 %
163	pascasarjana.unisnu.ac.id Internet Source	<1 %
164	pascasarjanafe.untan.ac.id Internet Source	<1 %
165	repository.stieipwija.ac.id Internet Source	<1 %
166	repository.teknokrat.ac.id Internet Source	<1 %
167	repository.unibos.ac.id Internet Source	<1 %
168	repository.upbatam.ac.id Internet Source	<1 %
169	repository.usu.ac.id Internet Source	<1 %
170	text-id.123dok.com Internet Source	<1 %
171	journal.uwks.ac.id Internet Source	<1 %
172	Endah Agustien, Pantius Drahen Soeling. "Pengaruh Organizational Commitment dan Happiness at Work terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi di Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN)", JIAP (Jurnal Ilmu Administrasi Publik), 2020 Publication	<1 %
173	Faujia Ishak, Muhammad Asril Arilaha, Zulaiha Husen. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Bapperida Kota Tidore Kepulauan)", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2026 Publication	<1 %
174	Ifit Citraningtyas, Yunikewaty Yunikewaty, Fitria Husnatarina. "PERAN STRATEGI SUMBER DAYA MANUSIA SEBAGAI MEDIASI PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI PADA BALAI MONITOR SPEKTRUM FREKUENSI RADIO KELAS I SURABAYA)", Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI), 2025	<1 %

-
- 175 Juslias, Erick Karunia. "PERAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI MEDIASI DALAM PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI", Holistic Journal of Management Research, 2026
Publication <1 %
-
- 176 Thesa Lonika Br. Sihombing, Elperida Juniarni Sinurat, Mangasa Panjaitan. "Pengaruh Kerjasama Tim, Kualitas Kehidupan Kerja dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Sibolangit", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2026
Publication <1 %
-
- 177 Weny, Olivia S. Nelwan, Genita G. Lumintang. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KEBAHAGIAAN DAN ORIENTASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK DAERAH SULAWESI UTARA", Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 2023
Publication <1 %
-
- 178 journals.inaba.ac.id
Internet Source <1 %
-

Exclude quotes

On

Exclude matches

Off

Exclude bibliography

On