



**PENGARUH *PERSON-JOB FIT* DAN LINGKUNGAN KERJA**

**TERHADAP *INNOVATIVE WORK BEHAVIOR* DI DINAS**

**PEMADAM KEBAKARAN KOTA SEMARANG**

**Skripsi**

Disusun untuk memenuhi persyaratan menyelesaikan Pendidikan S1  
Departemen Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Diponegoro

**Penyusun:**

**RAHMA YUSI HASTUTI**

**14020122130055**

**DEPARTEMEN ADMINISTRASI PUBLIK  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS DIPONEGORO  
SEMARANG**

**2025**

## HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

### SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH (SKRIPSI)

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

1. Nama Mahasiswa : Rahma Yusi Hastuti
2. Nomor Induk Mahasiswa : 14020122130055
3. Tempat / Tanggal Lahir : Wonogiri, 12 Maret 2005
4. Program Studi : S1 Administrasi Publik
5. Alamat : Jalan Bukit Umbul No. 3B, Kelurahan Sumurboto, Kecamatan Banyumanik, Kota Semarang. 50269

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya ilmiah (Skripsi) yang saya tulis berjudul: "Pengaruh *Person-Job Fit* dan Lingkungan Kerja Terhadap *Innovative Work Behavior* di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang".

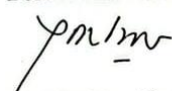
Adalah benar-benar **Hasil Karya Ilmiah (Skripsi) Tulisan Saya Sendiri**, bukan hasil karya ilmiah orang lain dan juga tidak mengandung plagiasi dari sumber informasi lainnya. Hal ini diperkuat dengan hasil uji kemiripan Turnitin yang kurang dari 20 %.

Apabila dikemudian hari ternyata karya ilmiah (Skripsi) yang saya tulis itu terbukti bukan hasil karya ilmiah saya sendiri atau hasil plagiasi karya orang lain, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan hasil karya ilmiah saya dengan seluruh implikasinya, sebagai akibat kecurangan yang saya lakukan.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan dengan penuh kesadaran serta tanggung jawab.

Semarang, 1 Desember 2025

Mengetahui,  
Dosen Pembimbing



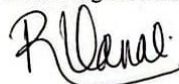
Prof. Dr. Dra. Kismartini, M.Si.  
NIP. 196103281986032001

Pembuat Pernyataan



Rahma Yusi Hastuti  
NIM. 14020122130055

Ketua Program Studi



Retna Hanani, S.Sos., MPP  
NIP. 198107212006042002

## HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh *Person-Job Fit* dan Lingkungan Kerja Terhadap *Innovative Work Behavior* di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang

Nama Penyusun : Rahma Yusi Hastuti

Departemen : SI-Administrasi Publik

Semarang, 23 Desember 2025

Dekan

Wakil Dekan I



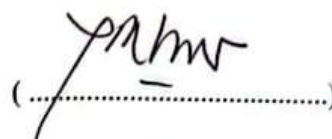
Dr. Drs. Teguh Yuwono, M. Pol Admin  
NIP. 199608221994031003



S. Rouli Manalu, S.Sos., McommSt., Ph.D.  
NIP. 198209282005012001


### Dosen Pembimbing:

1. Prof. Dr. Dra. Kismartini, M.Si.

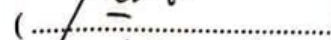


### Dosen Penguji:

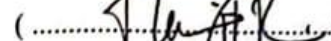
1. Dra. Nina Widowati, M.Si.



2. Prof. Dr. Dra. Kismartini, M.Si.



3. Nilam Adini Rakhma, M.A.P.



## HALAMAN MOTTO

*“Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain.”*

*(Q.S Al Insyirah:7)*

*“Bila bukan kehendakNya. Tidak satu pun culasmu akan bawa bahagia”*

*-Muhammad Tulus*

*“Gadis yang pikirannya sudah dicerdaskan, pemandangannya sudah diperluas, tidak akan sanggup lagi hidup di dalam dunia nenek moyangnya.”*

*-R.A Kartini*

## HALAMAN PERSEMBAHAN

*Dengan penuh rasa syukur, terselesaikannya skripsi ini tiada lain ialah atas segala Daya dan Kuasa Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa, atas limpahan kesehatan, kemudahan, nikmat iman- islam, dan pertolongan-Nya.*

*Seluruh hasil dan proses skripsi ini saya persembahkan kepada Ayah dan Ibu tercinta atas seluruh kasih sayang, pengorbanan, serta doa yang senantiasa menjadi cahaya dan kekuatan bagi penulis. Terima kasih atas segala dukungan dan kerja keras yang tidak pernah surut dalam keadaan apapun.*

*Tidaklah mampu penulis seorang diri tanpa mereka, tidaklah akan penulis berusaha menyelesaikan studi ini jika bukan untuk berterima kasih pada mereka. Teruslah hidup lebih lama, selamanya, kita bertiga.*

*Akhirnya, persembahan ini saya tujukan kepada diri saya sendiri yang telah berusaha untuk tetap berkomitmen, bertahan, mundur sedikit, lalu melangkah. Atas terselesaikannya skripsi ini, semoga dapat menjadi pengingat bahwa abadinya sebuah perjuangan adalah pelajaran yang ditinggalkannya.*

**PENGARUH *PERSON-JOB FIT* DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP *INNOVATIVE WORK BEHAVIOR* DI DINAS PEMADAM  
KEBAKARAN KOTA SEMARANG**

**ABSTRAK**

Kasus kebakaran di Kota Semarang mengalami peningkatan signifikan dari 152 kasus pada tahun 2022 menjadi 443 kasus pada tahun 2023. Lonjakan ini menunjukkan tingginya risiko kebakaran yang mengancam keselamatan masyarakat. Meskipun demikian, capaian kinerja layanan pemadaman, penyelamatan, dan evakuasi korban belum mencapai realisasi 100% selama tiga tahun terakhir. Sepanjang 2024-2025 Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang juga belum mampu memperoleh enam besar penghargaan Risalah Budaya Kerja terbaik. Hasil dokumentasi lapangan juga memperlihatkan adanya kerusakan fisik gedung, kondisi suhu ruang yang kurang nyaman, serta aspek kebersihan dan keamanan yang belum optimal. Di samping itu, penelitian menemukan adanya 17 pegawai yang diterima dari OPD lain tanpa memiliki sertifikasi dasar pemadam kebakaran (FF1), yang dapat memengaruhi kesiapan personel dalam melaksanakan tugas. Dengan dasar tersebut, penelitian ini memfokuskan analisis di lokus Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang pada tiga hal, yaitu: (1) pengaruh *Person-Job Fit* terhadap *Innovative Work Behavior*; (2) pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Innovative Work Behavior*, dan (3) pengaruh *Person-Job Fit* dan Lingkungan Kerja terhadap *Innovative Work Behavior*. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner dan metode simple random sampling. Subjek penelitian adalah pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Person-Job Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Innovative Work Behavior* dengan nilai koefisien regresi 0,471. Sebaliknya, Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Innovative Work Behavior*, dibuktikan melalui nilai t hitung 0,003. Secara simultan, *Person-Job Fit* dan Lingkungan Kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap *Innovative Work Behavior* sebesar 0,320 dimana kedua variabel bebas tersebut berkontribusi sebesar 32% terhadap *Innovative Work Behavior*.

Kata Kunci: *Person-Job Fit*, Lingkungan Kerja, *Innovative Work Behavior*.

***THE INFLUENCE OF PERSON–JOB FIT AND WORK ENVIRONMENT  
ON INNOVATIVE WORK BEHAVIOR AT THE SEMARANG CITY FIRE  
DEPARTMENT***

***ABSTRACT***

*Fire incidents in Semarang City increased significantly from 152 cases in 2022 to 443 cases in 2023, indicating a rising level of fire risk that threatens public safety. Despite this condition, the performance of fire suppression, rescue, and evacuation services has not achieved full realization over the past three years, and field documentation reveals physical damage to facilities. Moreover, the recruitment of 17 employees transferred from other regional government units (OPD) without basic firefighting certification (FF1) may affect personnel readiness in carrying out operational duties. In addition, an assessment of the six highest-ranked regional agencies in terms of work culture over the past two years shows that the Semarang City Fire Department has not been included, indicating that innovative work behavior has not yet been optimally internalized within the organization. Based on these conditions, this study analyzes three aspects within the Semarang City Fire Department: (1) the effect of Person–Job Fit on Innovative Work Behavior, (2) the effect of the Work Environment on Innovative Work Behavior, and (3) the simultaneous effect of Person–Job Fit and the Work Environment on Innovative Work Behavior. This study employed a quantitative approach using questionnaires and simple random sampling, with employees of the Semarang City Fire Department as research subjects. The results indicate that Person–Job Fit has a positive and significant effect on Innovative Work Behavior, with a regression coefficient of 0.471, while the Work Environment does not have a significant effect, as indicated by a *t*-value of 0.003. Simultaneously, Person–Job Fit and the Work Environment significantly influence Innovative Work Behavior and that both variables explain 32% of the variance in Innovative Work Behavior.*

***Keywords:*** *Person–Job Fit, Work Environment, Innovative Work Behavior*

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur Alhamdulillah atas limpahan rahmat dan karunia Allah SWT hingga tibanya skripsi skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Atas seijin-Nya, penulis dapat menyelesaikan sebagai salah satu syarat mendapatkan gelar Sarjana Administrasi Publik pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro. Dalam prosesnya, skripsi ini tentunya tidak lepas dari bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. Drs. Teguh Yuwono, M.Pol.Admin selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro.
2. Dr. AP. Dra. Tri Yuniningsih, M.Si selaku Ketua Departemen Administrasi Publik FISIP Universitas Diponegoro.
3. Ibu Retna Hanani, S.Sos., MPP selaku Ketua Program Studi Administrasi Publik FISIP Universitas Diponegoro.
4. Ibu Prof. Dr. Dra. Kismartini, M.Si. selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan motivasi selama proses penyusunan skripsi.
5. Ibu Dra. Nina Widowati, M.Si selaku Dosen Wali yang telah memberikan dukungan, arahan, serta nasihat yang sangat berarti selama masa studi penulis.

6. Seluruh Dosen serta tenaga pendidik FISIP Universitas Diponegoro yang telah memberikan ilmu, bantuan, dan fasilitas selama penulis menempuh pendidikan.
7. Bapak Teddy Budi Karsa, S.H. dari Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang yang telah bersedia menjembatani penulis dalam pemenuhan kuesioner penelitian serta mengizinkan proses pengambilan data.
8. Seluruh staff kepegawaian Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang yang telah berkenan meluangkan waktu dan tenaganya untuk mengisi kuesioner penelitian.
9. Keluarga tercinta yang selalu memberi doa, kasih sayang, semangat, dan dukungan tanpa henti.
10. Teman-teman Administrasi Publik 2022 yang telah kebersamai penulis selama masa studi, yakni Sabrina Aurellia, Qorina Hasna, Seiffa Azalea, Bagus Setyawan, Rivalin Arshanda, Anjela Laurensia, Adinda Ayu, Chairunnisa Rahimah, Itsna Nur, Dea Friska, Vinsensia Apriliana, Safa Yumna, Caroline Maharani, Lentera Ilma, Daniel Revansa, Bunga Kaliza, dan teman-teman lain yang tidak dapat disebutkan satu per satu.
11. Teman-teman UKM Peduli Sosial Undip 2023-2025 yang telah mendukung penuh penulis dalam menjalani studi, yaitu Nandita Putri S.S, Saskia Shafa S.Psi., Salma Rahmah S.Psi., Ibnu Rifky S.M., Alivia Valda S.Si., Raffi Azfa S.H., Felicia Uli, S.H., Anindya Distira, Tesalonika Larashati, Keysha Lajwa, Putri Maitsa, Aqsal Aditya, Wildan Thoriq, Nayla Syifa, Sarah

Patresia, Wan Azka, Shafira Putri, Rofiq Asyrof, Raffi Akmal, Fiona, Beniah Efrem, Avilla Digsas, Rayhan Sausan, Tirta Perwita, serta teman-teman lain yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

12. Teman-teman KKN-T IDBU Tim 18 Undip 2025, Gerakan Undip Mengajar 2023, dan HMPS AP 2022 yang telah memberikan *support* kepada penulis.
13. Teman-teman semasa SMP dan MAN yang telah mendukung dan menemani penulis yakni Anissa, Puan, Islami, Tia, Azis, Deli, Yudis, Fathur, Roya, Habib, Dimas, Intan, Azzah, dan teman-teman lain yang tidak bisa disebutkan satu per satu.
14. Muhammad Raihan S.H. yang telah bersedia mendukung, mendoakan, dan mendorong penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
15. Seluruh pihak yang telah membantu, mendoakan, dan mendukung penulis yang tidak dapat disebutkan satu per satu.
16. Para musisi seperti Tulus, Sal Priadi, dan Raisa, atas karya-karya mereka yang menginspirasi dan menemani langkah penulis.

Semoga karya ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan menjadi langkah awal meniti karir dan masa depan yang lebih cerah.

Semarang, 10 Desember 2025

Rahma Yusi Hastuti

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN MOTTO</b> .....	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xviii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	14
1.3 Tujuan Penelitian .....	15
1.4 Kegunaan Penelitian .....	15
1.4.1. Kegunaan Teoritis .....	15
1.4.2. Kegunaan Praktis .....	15
1.5 Penelitian Terdahulu .....	17
1.5.1 Konsep Administrasi Publik. ....	27
1.5.2 Ruang Lingkup Administrasi Publik. ....	29
1.5.3 Paradigma Administrasi Publik .....	29
1.5.4 Manajemen Publik .....	33
1.5.5 Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik .....	34
1.5.6 Teori <i>Innovative Work Behavior</i> .....	35
1.5.7 Teori <i>Person-Job Fit</i> .....	37
1.5.8 Teori Lingkungan Kerja.....	39
1.5.9 Hubungan <i>Person-Job Fit</i> Terhadap <i>Innovative Work Behavior</i> .....	40

1.5.10 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap <i>Innovative Work Behavior</i> .....	41
1.5.11 Landasan Teori.....	43
1.6 Hipotesis .....	44
1.7 Definisi Konsep .....	44
1.7.1 <i>Innovative Work Behavior (Y)</i> .....	44
1.7.2 <i>Person-Job Fit (X1)</i> .....	44
1.7.3 Lingkungan Kerja (X2).....	45
1.8 Definisi Operasional .....	46
1.9 Metode Penelitian .....	50
1.9.1 Tipe Penelitian .....	50
1.9.2 Populasi dan Sampel.....	51
1.9.2.1 Populasi.....	51
1.9.3 Teknik Pengambilan Sampel .....	52
1.9.4 Jenis dan Sumber Data.....	53
1.9.4.1 Jenis Data .....	53
1.9.4.2 Sumber Data.....	54
1.9.5 Skala Pengukuran .....	55
1.9.6 Teknik Pengumpulan Data.....	57
1.9.7 Teknik Analisis .....	59
<b>BAB II DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN.....</b>	<b>65</b>
2.1 Gambaran Umum Kota Semarang.....	65
2.2 Visi dan Misi Kota Semarang.....	67
2.2.1 Visi.....	67
2.2.2 Misi.....	68
2.3 Profil Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang.....	71
2.4 Visi dan Misi Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang .....	72
2.4.1 Visi.....	72
2.4.2 Misi.....	73
2.5 Tujuan dan Sasaran Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang.....	73
2.6 Struktur Organisasi Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang.....	74

2.7 Tugas dan Fungsi Struktur Organisasi Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang .....	80
2.8 Sarana Prasarana.....	82
<b>BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>85</b>
3.1 Karakter Responden .....	85
3.1.1 Jenis Kelamin.....	85
3.1.2 Usia.....	85
3.1.3 Masa Kerja.....	86
3.1.4 Tingkat Pendidikan .....	87
3.1.5 Status Kepegawaian.....	88
3.1.6 Satuan Kerja/Bidang.....	88
3.2. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	89
3.2.1 Uji Validitas .....	89
3.2.2 Uji Reliabilitas .....	92
3.3 Analisis Statistik Deskriptif.....	93
3.3.1 Analisis Statistik Deskriptif <i>Innovative Work Behavior</i> (Y).....	94
3.3.2 Analisis Deskriptif Variabel Person-Job Fit (X1) .....	101
3.3.3 Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja (X2) .....	107
3.4 Uji Asumsi Klasik.....	112
3.4.1 Uji Normalitas .....	112
3.4.2 Uji Multikolinearitas.....	113
3.4.3 Uji Heteroskedastisitas .....	113
3.5 Analisis Persamaan Regresi Linear Sederhana .....	114
3.5.1 Pengaruh <i>Person-Job Fit</i> Terhadap <i>Innovative Work Behavior</i> di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang .....	114
3.5.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap <i>Innovative Work Behavior</i> di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang .....	118
3.6 Analisis Korelasi Berganda .....	121
3.7 Analisis Persamaan Regresi Linear Berganda.....	123
3.8 Uji Hipotesis .....	124
3.8.1 Uji T.....	124
3.8.2 Uji F.....	127

3.8.3 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	128
3.9 Pembahasan .....	129
3.9.1 Pengaruh Person-Job Fit (X1) terhadap Innovative Work Behavior (Y) .....	129
3.9.2 Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap <i>Innovative Work Behavior</i> (Y) .....	131
3.9.3 Pengaruh <i>Person-Job Fit</i> (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap <i>Innovative Work Behavior</i> (Y). .....	133
<b>BAB IV PENUTUP .....</b>	<b>135</b>
4.1 Kesimpulan.....	135
4.2 Saran.....	137
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>139</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>146</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Kepadatan Penduduk Kota Semarang .....	1
Tabel 1. 2 Data Taksiran Kerugian Kebakaran Kota Semarang (2021-2023).....	3
Tabel 1. 3 Perbandingan Target dan Realisasi Layanan Kebakaran.....	6
Tabel 1. 4 Enam Besar Penyusunan Risalah Budaya Kerja Terbaik Kota Semarang 2024-2025 .....	7
Tabel 1. 5 State of Art.....	17
Tabel 1. 6 Definisi Operasional.....	46
Tabel 1. 7 Skala Pengukuran .....	56
Tabel 2. 1 Data Kependudukan Kota Semarang 2023.....	67
Tabel 2. 2 Data Sarana Prasarana Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang 2024.....	82
Tabel 2. 3 Sumber Daya Manusia Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang 2024.....	83
Tabel 3. 1 Sebaran Responden Menurut Jenis Kelamin.....	85
Tabel 3. 2 Sebaran Responden Menurut Usia .....	85
Tabel 3. 3 Sebaran Responden Menurut Lama Kerja.....	86
Tabel 3. 4 Sebaran Responden Menurut Tingkat Pendidikan .....	87
Tabel 3. 5 Sebaran Responden Menurut Status Kepegawaian .....	88
Tabel 3. 6 Sebaran Responden Satuan Kerja/Bidang .....	89
Tabel 3. 7 Uji Validitas Variabel Innovative Work Behavior (IWB) (Y) .....	90
Tabel 3. 8 Uji Validitas Variabel <i>Person-Job Fit</i> (X1).....	91
Tabel 3. 9 Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2) .....	92
Tabel 3. 10 Uji Reliabilitas.....	93
Tabel 3. 11 Jawaban atas “saya mampu melihat masalah sebagai peluang untuk melakukan inovasi di pekerjaan saya” .....	94
Tabel 3. 12 Jawaban atas “saya mencari solusi atau jalan keluar atas masalah yang saya hadapi di pekerjaan” .....	95
Tabel 3. 13 Jawaban atas “saya sering membuat ide baru untuk menyelesaikan pekerjaan saya supaya lebih cepat dan tepat” .....	95

Tabel 3. 14 Jawaban atas “saya berkreasi untuk menghasilkan ide yang cemerlang” .....	96
Tabel 3. 15 Jawaban atas “Saya percaya diri menyampaikan ide tersebut kepada rekan kerja atau atasan.” .....	97
Tabel 3. 16 Jawaban atas “Saya berusaha mengajak teman kerja atau atasan untuk ikut melakukan ide yang saya cetuskan agar pekerjaan lebih tepat dan cepat” .....	98
Tabel 3. 17 Jawaban atas “Saya mampu mempraktekkan ide-ide baru dalam pekerjaan saya.” .....	99
Tabel 3. 18 Jawaban atas “Saya bertanggung jawab atas pelaksanaan ide yang saya usulkan tersebut.” .....	100
Tabel 3. 19 Statistik Deskriptif <i>Innovative Work Behavior (IWB)</i> .....	101
Tabel 3. 20 Jawaban atas “ Saya memiliki kemampuan yang sesuai dengan pekerjaan saya.” .....	102
Tabel 3. 21 Jawaban atas “Saya mampu bertanggung jawab dalam pekerjaan dengan baik.” .....	102
Tabel 3. 22 Jawaban atas “Saya merasa bersemangat untuk bekerja.” .....	103
Tabel 3. 23 Jawaban atas “Pekerjaan saya sesuai dengan bidang yang saya sukai.” .....	104
Tabel 3. 24 Jawaban atas “Kenaikan pangkat dan/atau gaji yang saya dapatkan sesuai dengan harapan dan kebutuhan saya” .....	105
Tabel 3. 25 Jawaban atas “Prinsip-prinsip yang ditanamkan oleh Damkar (misalnya: keberanian, dekat dengan masyarakat) cocok dengan diri saya” .....	106
Tabel 3. 26 Statistik Deksiptif Variabel Person-Job Fit (X1) .....	107
Tabel 3. 27 Jawaban atas “Kantor tempat saya bekerja sudah layak, nyaman, dan bersih.” .....	107
Tabel 3. 28 Jawaban atas “Peralatan kerja yang ada telah cukup untuk memperlancar pekerjaan saya.” .....	108
Tabel 3. 29 Jawaban atas “Saya memiliki hubungan yang baik dengan atasan.”	109
Tabel 3. 30 Jawaban atas “Saya merasa didukung dan dihargai oleh teman kerja” .....	109

Tabel 3. 31 Jawaban atas “Budaya organisasi mendukung saya dalam bekerja”	110
Tabel 3. 32 Statistik Deskriptif Lingkungan Kerja (X2)	111
Tabel 3. 33 Uji Normalitas <i>Kolmogorov-Smirnof</i>	112
Tabel 3. 34 Uji Multikolinearitas	113
Tabel 3. 35 Uji Heteroskedastisitas	113
Tabel 3. 36 Analisis Korelasi Sederhana <i>Person-Job Fit</i> Terhadap <i>Innovative Work Behavior</i>	114
Tabel 3. 37 Analisis Koefisien Determinasi <i>Person-Job Fit</i> Terhadap <i>Innovative Work Behavior</i>	115
Tabel 3. 38 Tabel Regresi Sederhana <i>Person-Job Fit</i> Terhadap <i>Innovative Work Behavior</i>	116
Tabel 3. 39 Analisis Korelasi Sederhana Lingkungan Kerja Terhadap <i>Innovative Work Behavior</i>	118
Tabel 3. 40 Analisis Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja Terhadap <i>Innovative Work Behavior</i>	119
Tabel 3. 41 Tabel Regresi Sederhana Lingkungan Kerja Terhadap <i>Innovative Work Behavior</i>	120
Tabel 3. 42 Uji Korelasi Berganda	122
Tabel 3. 43 Analisis Persamaan Regresi Linear Berganda	123
Tabel 3. 44 Uji T Pengaruh <i>Person-Job Fit</i> Terhadap <i>Innovative Work Behavior</i>	125
Tabel 3. 45 Uji T Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap <i>Innovative Work Behavior</i>	126
Tabel 3. 46 Hasil Uji F	127
Tabel 3. 47 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> )	128

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Temuan Kasus Kebakaran Kota Semarang (2021-2023) .....	2
Gambar 1.2 Temuan Kendala Sarana Prasarana .....	10
Gambar 1.3 Temuan Kendala Kebersihan.....	11
Gambar 1.4 Temuan Kendala Kenyamanan.....	12
Gambar 2. 1 Peta Administratif Kota Semarang .....	65
Gambar 2. 2 Struktur Organsiasi Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang....	74

## DAFTAR LAMPIRAN

lampiran 1 Lembar Kuesioner Penelitian.....	146
Lampiran 2 Hasil Rekapitulasi Kuesioner Uji Keabsahan.....	149
Lampiran 3 Rekapitulasi Kuesioner Responden .....	151
Lampiran 4 Uji Keabsahan.....	155
Lampiran 5 Uji Asumsi Klasik.....	158
Lampiran 6 Uji Regresi .....	159
Lampiran 7 Uji Hipotesis .....	161
Lampiran 8 Dokumentasi Penelitian .....	163
Lampiran 9 Surat Izin Penelitian.....	165
Lampiran 10 Surat Balasan Kesiediaan Penelitian.....	166
Lampiran 11 Hasil Uji Plagiasi Turnitin .....	167