

Artikel Ferdianti Almas A.G 182010200486.docx *by*

Submission date: 09-Aug-2023 07:55AM (UTC+0700)

Submission ID: 2143291369

File name: Artikel Ferdianti Almas A.G 182010200486.docx (101.07K)

Word count: 5963

Character count: 38705

The Influence Of Work Motivation, Training And Work Environment On Work Achievement In Fire Fighting Department Employees In Sidoarjo District

[Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Sidoarjo]

Ferdianti Almas Abharina Ghassani¹⁾, Sumartik^{*2)}

1) Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

2) Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: sumartik@umsida.ac.id

Abstract. *This study aims to determine the effect of work motivation, training and work environment on work performance in Sidoarjo district fire department employees. This study uses quantitative research by testing the hypothesis. The sample used in this study was 60 officers from the Sidoarjo Regency Fire Department. The data analysis technique used in this study is multiple linear regression analysis, coefficient of determination (R²), t test, F test, and classical assumption test using SPSS statistical software version 22.0. The main data in this study came from a questionnaire. The results of this study prove that work motivation influences the work performance of Sidoarjo Regency Fire Department employees. The training affected the work performance of the Sidoarjo Regency Fire Department employees. The work environment influences the work performance of the Sidoarjo Regency Fire Department employees.*

Keywords - work motivation, training, work environment and work performance

Abstrak. *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengaruh motivasi kerja, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pada pegawai dinas pemadam kebakaran kabupaten sidoarjo. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan pengujian hipotesis. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah 60 petugas Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Sidoarjo. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi (R²), uji t, uji F, dan uji asumsi klasik dengan menggunakan software statistic SPSS versi 22.0. Data utama dalam penelitian ini berasal dari kuesioner. Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Sidoarjo. Pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Sidoarjo. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Sidoarjo..*

Kata Kunci – Motivasi kerja, pelatihan, lingkungan kerja dan prestasi kerja

I.PENDAHULUAN

Sektor Instansi Pemerintahan Indonesia saat ini memiliki sumber daya manusia sebagai peranan penting dalam organisasinya. Peranan yang signifikan dari sumber daya manusia mengharuskan organisasi untuk mengambil tanggung jawab serius dan komprehensif terhadap aspek sumber daya manusia. Dalam hal tenaga kerja, perlu diberikan perhatian yang mendalam untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia dan meraih pencapaian prestasi kerja yang unggul, sehingga dapat mendukung kegiatan perusahaan dalam mencapai sasaran yang ditetapkan.. Baik dalam lingkup perusahaan maupun instansi, Sumber Daya Manusia merupakan komponen yang mempunyai peran penting, lebih berharga dibandingkan dengan elemen produksi lainnya. Oleh karena itu, kontribusi manusia dalam suatu organisasi memiliki makna yang tak terpisahkan dan sangat penting. Oleh karena itu peranan manusia didalam suatu organisasi sangatlah berarti dan tidak dapat dipisahkan, berhasil tidaknya suatu tujuan organisasi sangatlah ditentukan oleh peran manusia, dikatakan sangat penting dan menentukan dalam suatu tujuan organisasi karena sumber daya manusia yang membawa suatu tujuan untuk mencapai hasil dari suatu tujuan organisasi itu sendiri.

Maka dari itu sumber daya manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan mewujudkan prestasi kerja yang baik. Organisasi harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan sumber daya manusia untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal

khususnya dalam hal prestasi kerja. [1] Sedangkan menurut [2] mendefinisikan Prestasi kerja adalah proses penampilan kerja atau pencapaian hasilkerja yang diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang. Dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, dikerjakan dengan skill dan kemampuan yang dimiliki.

Mencapai prestasi kerja bukanlah suatu hal yang sederhana, tetapi melibatkan upaya serius. Pengaruh motivasi kerja, pelatihan dan lingkungan kerja memberikan peran penting. Hal tersebut termasuk dalam komponen yang mampu meningkatkan prestasi kerja pegawai. Oleh karena itu, sebagai bagian dari usaha untuk menciptakan aparatur yang profesional, fokus dapat diberikan pada aspek motivasi kerja. Motivasi kerja memiliki peran yang kuat dalam mendorong individu untuk menjalankan tugas dengan hasil yang baik. Oleh karena itu tidak heran jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai prestasi kerja yang tinggi pula. Untuk itu motivasi kerja pegawai perlu ditingkatkan agar pegawai dapat menghasilkan kinerja yang terbaik. Menurut [3] mendefinisikan motivasi sebagai keinginan dan energy seseorang yang diarahkan untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi adalah sebab dari tindakan.

Faktor selanjutnya yang dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan yaitu pelatihan. Pelatihan merupakan suatu proses peningkatan kemampuan aparatur agar dapat menghasilkan kinerja yang maksimal dengan cara transfer pengetahuan, sikap dan keterampilan sehingga mereka dapat menjalankan tugas dengan kompeten dan efektif. Melalui program pelatihan individu akan mendapatkan input berharga yang akan membantu mereka menghadapi tantangan masa depan, yaitu para pegawai akan memiliki kemampuan dan keterampilan yang unggul untuk menyelesaikan pekerjaan yang dilaksanakannya. Apabila perusahaan tidak memberikan pelatihan kepada karyawan dampaknya dapat berupa penurunan kualitas dan sumber daya manusia [4] menjelaskan bahwa pelatihan adalah sebuah wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap serta proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab semakin baik, sesuai dengan standart yang dibutuhkan.

Kondisi lingkungan kerja memiliki peran penting didalam meningkatkan prestasi kerja pegawai, oleh karena itu instansi perlu menjamin adanya lingkungan kerja yang memadai guna mendukung pelaksanaan kerja sehingga pegawai memiliki semangat bekerja. Instansi atau organisasi harus berkomitmen untuk menciptakan lingkungan kerja yang optimal agar dapat menumbuhkan semangat kerja yang lebih tinggi pada karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Menurut [5] lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan pra sarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Apabila ingin tercipta lingkungan kerja yang baik, perusahaan harus mengupayakan adanya komunikasi yang baik antara pimpinan dengan pegawai dan antar sesama pegawai agar tercipta hubungan kerja yang baik di dalam perusahaan. Pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan biasanya hanya fokus pada pekerjaan yang sedang dikerjakan sehingga kurang adanya komunikasi dengan pegawai lainnya. Kurangnya komunikasi antar pegawai dapat menimbulkan hubungan kerja yang kurang dekat dengan pegawai lainnya dan dapat menimbulkan hubungan yang kurang baik antar pegawai sehingga dapat mengurangi tingkat prestasi kerja [6].

Dinas Pemadam Kebakaran Sidoarjo merupakan salah satu lembaga pemerintah yang beroperasi di wilayah Sidoarjo. Tugas utama dari petugas pemadam adalah menjalankan tugas-tugas administratif di area kerjanya, dengan fokus pada upaya pencegahan, tanggap darurat, penanggulangan, dan penyelamatan dalam situasi kebakaran yang memiliki risiko besar, bahkan dapat menyebabkan korban jiwa jika tidak dilakukan dengan hati-hati. Terdapat keterkaitan antara peningkatan prestasi kerja petugas dengan pelatihan yang diberikan oleh pimpinan. Sayangnya, masih ada beberapa petugas yang belum menerima pelatihan. Situasi ini berdampak pada performa petugas dan berpotensi mempengaruhi kepuasan masyarakat, serta mengindikasikan pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran.

Berdasarkan informasi lapangan, tampaknya diperlukan peningkatan dalam prestasi kerja pegawai dari semua pasukan atau peleton agar petugas dapat mencapai tujuan perusahaan. Kurangnya prestasi kerja pada pegawai pemadam kebakaran dapat disebabkan beberapa faktor, antara lain kurangnya motivasi, belum adanya pelatihan kerja serta pengaruh dari lingkungan kerja.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian kajian yang lebih mendalam dengan judul “Pengaruh Motivasi kerja, Pelatihan dan Lingkungan kerja terhadap Prestasi kerja pada pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Sidoarjo”

Kategori SDGs

Adapun kategori SDGs yang cocok untuk penelitian ini kategori kedelapan yaitu pekerjaan yang layak dan pertumbuhan ekonomi, peneliti memilih kategori SDGs kedelapan ini karena penelitian ini berjudul “The Influence Of Work Motivation, Training And Work Environment On Work Achievement” dimana sebuah instansi mampu

memberikan pekerjaan yang layak kepada pegawai, agar pegawai memiliki rasa aman, nyaman dan sejahtera dalam pekerjaannya, sehingga mampu menekan angka pengangguran agar dapat menumbuhkan perekonomian.

II. LITERATUR REVIEW

A. Motivasi Kerja (X1)

Motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat. Menurut [7] motivasi merupakan pemberian daya pendorong yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dalam segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi merupakan kondisi psikologis dari hasil interaksi kebutuhan karyawan dan faktor luar yang mempengaruhi perilaku seorang karyawan. [8]

Menurut [9] indikator motivasi kerja karyawan dapat diamati melalui 5 hal yaitu kebutuhan fisik, keamanan, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri. Lebih jelasnya diuraikan sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisik, Kebutuhan fisik ini dapat tercermin melalui pemberian kompensasi yang pantas kepada para pekerja, pemberian insentif yang sesuai, dukungan biaya makan, transportasi, dan sejenisnya..
2. Keamanan, keamanan yang dimaksud di sini mencakup fasilitas keamanan serta jaminan keselamatan kerja seperti perlindungan sosial bagi tenaga kerja, asuransi kesehatan, dan sejenisnya..
3. Sosial, Menciptakan hubungan yang harmonis di antara rekan kerja akan meningkatkan semangat kerja para karyawan..
4. Penghargaan, Hal ini dapat dinyatakan melalui pengakuan terhadap kemampuan atau prestasi kerja yang baik, seperti penghargaan yang diberikan oleh atasan atas pencapaian yang dicapai oleh karyawan.
5. Aktualisasi diri, Karakteristik pekerjaan yang menarik dan menantang, di mana karyawan dapat mengaplikasikan kemampuan mereka secara maksimal. Dalam konteks ini, perusahaan dapat memberikan bantuan melalui penyelenggaraan program pelatihan kerja.

B. Pelatihan (X2)

Secara operasional dapat dirumuskan bahwa pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindakan (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektifitas dan produktifitas dalam suatu organisasi [10].

Menurut [11], mengemukakan indikator pelatihan sebagai berikut:

1. Instruktur, (Instruktur) Pelatihan/instruktur yang akan memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain: mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.
2. Materi, Materi pelatihan dapat berupa: pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.
3. Metode, Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan games, latihan dalam kelas, test, kerja tim dan study visit (studi banding).
4. Peralatan, perlengkapan yang dipakai selama pelatihan.
5. Sertifikat, Surat tanda telah mengikuti selama program pelatihan yang dilakukan.

C. Lingkungan Kerja (X3)

Menurut [12] lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan Kerja pada karyawan mempengaruhi naik turunnya kepuasan kerja karyawan, kompensasi dapat meningkatkan kedisiplinan sehingga kepuasan kerja karyawan berjalan dengan maksimal [13]. karakteristik kepribadian : dari kemauan/kesediaannya individu untuk berubah.

Indikator-indikator lingkungan kerja [14] adalah sebagai berikut :

1. Udara: Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara tersebut. Oksigen sangat dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelngsungan hidup sebagai proses metabolisme tubuh.
2. Pencahayaan : Pencahayaan pada tempat kerja yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat, meminimalisir karyawan dalam membuat kesalahan dan menjaga Kesehatan mata karyawan.

3. Suara: Lingkungan kerja yang nyaman yaitu yang terhindar dari kebisingan, untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telepon, parkir motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

4. Warna : merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

D. Prestasi Kerja(Y)

Menurut [15] bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan tugas-tugas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

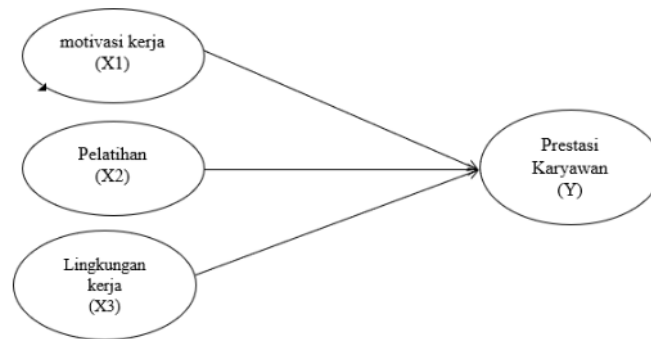
Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja itu merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya yang dibebankan kepadanya. Tanpa adanya prestasi kerja yang baik pada setiap level pekerjaan dalam suatu organisasi, pencapaian tujuan dan keberhasilan organisasi akan sangat sulit tercapai atau bahkan tidak dapat diwujudkan sama sekali [16].

indikator penilaian prestasi kerja [17], unsur-unsur yang dinilai adalah :

1. Kualitas kerja, dapat dievaluasi dari ketepatan, akurasi, dan kerapian para karyawan dalam menjalankan tugas-tugas mereka, penggunaan serta perawatan alat kerja, serta tingkat keterampilan dan kompetensi.
2. Kuantitas kerja, Dapat diamati dari output atau hasil yang dihasilkan, pencapaian target dalam hal kuantitas, dan kontribusi lain seperti menyelesaikan tugas-tugas tambahan melalui kerja lembur.
3. Keandalan kerja, Penilaian atas sejauh mana seseorang dapat diandalkan dalam menjalankan tugas-tugasnya.
4. Sikap, Sikap yang dimaksud di sini mencakup hubungan antara sesama karyawan serta antara karyawan dan atasan.
5. Kehadiran, Tingkat kehadiran yang konsisten dan minimnya absensi karyawan mengindikasikan komitmen karyawan terhadap perusahaan..

III. METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif asosiatif, lokasi penelitian ini dilakukan di Dinas Pemadam Kebakaran kabupaten sidoarjo yang bertempat di Jl. Sultan Agung Bendungan No.19, Gajah Timur, Magersari, Kec. Sidoarjo, Kabupaten Sidoarjo Jawa Timur. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pemadam Kebakaran kabupaten sidoarjo yang berjumlah 60 pegawai dijadikan responden dengan menggunakan teknik total sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert. Sumber data pada penelitian ini yaitu data primer yang di peroleh dari hasil kuesioner yang disebarkan kepada responden. Penelitian ini untuk menguji variabel independen terhadap dependen dengan menggunakan aplikasi SPSS 25.



Gambar 1. Kerangka Konseptual
Sumber : teori dan hasil penelitian

19

Hipotesis

H1 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap Prestasi kerja

H2 : Pelatihan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja

H3 : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja

H4 : Motivasi kerja, pelatihan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja

Definisi Operasional

Definisi operasional bertujuan untuk penafsiran variabel dalam penelitian yang lebih spesifik sehingga dapat memudahkan dalam pengukuran. Ada empat variabel dalam penelitian ini yaitu Motivasi Kerja (X1), Pelatihan (X2), Lingkungan Kerja (X3) sebagai variabel independen, dan Prestasi Kerja (Y) sebagai variabel dependen.

a. Motivasi Kerja (X1)

Motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan dan mengarahkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan [18] pengukuran variabel Motivasi Kerja menggunakan lima indikator diantaranya adalah [9] :

1. Kebutuhan Fisik, Kebutuhan fisik ini dapat tercermin melalui pemberian kompensasi yang pantas kepada para pekerja, pemberian insentif yang sesuai, dukungan biaya makan, transportasi, dan sejenisnya..
2. Keamanan, eamanan yang dimaksud di sini mencakup fasilitas keamanan serta jaminan keselamatan kerja seperti perlindungan sosial bagi tenaga kerja, asuransi kesehatan, dan sejenisnya..
3. Sosial, Menciptakan hubungan yang harmonis di antara rekan kerja akan meningkatkan semangat kerja para karyawan..
4. Penghargaan, Hal ini dapat dinyatakan melalui pengakuan terhadap kemampuan atau prestasi kerja yang baik, seperti penghargaan yang diberikan oleh atasan atas pencapaian yang dicapai oleh karyawan.
5. Aktualisasi diri, Karakteristik pekerjaan yang menarik dan menantang, di mana karyawan dapat mengaplikasikan kemampuan mereka secara maksimal. Dalam konteks ini, perusahaan dapat memberikan bantuan melalui penyelenggaraan program pelatihan kerja.

b. Pelatihan (X2)

Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas [19]. Pelatihan dapat diukur dengan menggunakan beberapa indikator menurut teori antara lain [11] :

1. Instruktur, (Instruktur) Pelatihan/instruktur yang akan memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain: mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.
2. Materi, Materi pelatihan dapat berupa: pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.
3. Metode, Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konfransi, simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan games, latihan dalam kelas, test, kerja tim dan study visit (studi banding).
4. Peralatan, perlengkapan yang dipakai selama pelatihan.
5. Sertifikat, Surat tanda telah mengikuti selama program pelatihan yang dilakukan.

c. Lingkungan Kerja (X3)

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar individu yang bekerja yang memiliki potensi untuk mempengaruhi pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka. lingkungan kerja adalah suatu keadaan atau lingkungan dimana karyawan melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari [20]. Secara operasional pengukuran lingkungan kerja dapat dilakukan dengan indikator [14]:

1. Udara : Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara tersebut. Oksigen sangat dibutuhkan oleh mahluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup sebagai proses metabolisme tubuh.
2. Pencahayaan : Pencahayaan pada tempat kerja yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat, meminimalisir karyawan dalam membuat kesalahan dan menjaga Kesehatan mata karyawan.
3. Suara : Lingkungan kerja yang nyaman yaitu yang terhindar dari kebisingan, untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telepon, parkir motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.
4. Warna : merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

d. Prestasi Kerja (Y)

prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan tugastugas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu [21]. Secara operasional pengukuran Prestasi Kerja dapat dilakukandengan indiikator antara lain [17]:

1. Kualitas kerja, apat dievaluasi dari ketepatan, akurasi, dan kerapian para karyawan dalam menjalankan tugas-tugas mereka, penggunaan serta perawatan alat kerja, serta tingkat keterampilan dan kompetensi.
2. Kuantitas kerja, Dapat diamati dari output atau hasil yang dihasilkan, pencapaian target dalam hal kuantitas, dan kontribusi lain seperti menyelesaikan tugas-tugas tambahan melalui kerja lembur.
3. Keandalan kerja, Penilaian atas sejauh mana seseorang dapat diandalkan dalam menjalankan tugas-tugasnya.
4. Sikap, Sikap yang dimaksud di sini mencakup hubungan antara sesama karyawan serta antara karyawan dan atasan.
5. Kehadiran, Tingkat kehadiran yang konsisten dan minimnya absensi karyawan mengindikasikan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. HASIL ANALISIS

1. Statistik Deskriptif

Berdasarkan kriteria sampel penelitian ada sebanyak 60 kuesioner yang dibagikan kepada responden. Yaitu seluruh pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Sidoarjo. Tabel di bawah ini menggambarkan hasil dari analisis karakteristik responden.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Kategori	Jumlah	Presentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-laki	60	100
Perempuan	0	0
Umur		
21-25 tahun	11	19
26-30 tahun	12	23
31-35 tahun	12	23
> 35 tahun	25	35
Pendidikan		
SMA	30	50
Diploma	10	20
S1	20	30
Jumlah	60	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 1, diketahui bahwa responden yang berjenis kelamin pria berjumlah 60 orang atau 100%, Kemudian sebagian besar responden atau pegawai Dinas Pemadam Kabupaten Sidoarjo berumur diatas 35 tahun sebanyak 25 orang (35%). Dan pada kategori pendidikan sebagian besar responden pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Sidoarjo memiliki pendidikan terakhir SMA sebanyak 30 responden atau 50%.

2. Analisis Data dan Penelitian

a. Hasil Uji Validitas

Hal pengujian dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Variabel	Correlation (r-hitung)	r-kritis	Keterangan
<i>Motivasi Kerja</i> (X1)	X1.1	0.544		Valid
	X1.2	0.370		Valid

		18		
	X1.3	0.546		Valid
	X1.4	0.517		Valid
	X1.5	0.591		Valid
<i>Pelatihan (X2)</i>	X2.1	0.458		Valid
	X2.2	0.426	0,3	Valid
	X2.3	0.438		Valid
	X2.4	0.488		Valid
	X2.5	0.459		Valid
<i>Lingkungan kerja (X3)</i>	X3.1	0.428		Valid
	X3.2	0.435		Valid
	X3.3	0.673		Valid
	X3.4	0.441		Valid
<i>Prestasi Kerja (Y)</i>	Y.1	0.505		Valid
	Y.2	0.605		Valid
	Y.3	0.609		Valid
	Y.4	0.377		Valid
	Y.5	0.637		Valid

Sumber :Hasil Olah Data, 2023

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh item pernyataan dalam angket untuk variabel (X) dan variabel (Y) menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi di atas 0,3 (>0,3), hasil ini mengindikasikan bahwa item pernyataan angket termasuk dalam variabel motivasi kerja (X1), pelatihan (X2), lingkungan kerja (X3), dan prestasi kerja (Y) yang dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang diteliti.

b. Uji Reliabilitas

Jika seorang responden secara konsisten atau stabil menjawab pertanyaan pada kuesioner, dikatakan dapat diandalkan. Pada saat melakukan uji reliabilitas dengan metode cronbach alpha, nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,6 menunjukkan instrumen tersebut memiliki nilai reliabilitas yang tinggi. Berikut perhitungan koefisien reliabilitas dari hasil analisis:

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	cronbach alpha	Nilai Kritis	Keterangan
<i>Motivasi Kerja (X1),</i>	0,704	0,60	Reliabel
<i>Pelatihan (X2)</i>	0,750	0,60	Reliabel
<i>Lingkungan Kerja (X3)</i>	0,780	0,60	Reliabel
<i>Prestasi Kerja (Y)</i>	0,770	0,60	Reliabel

Sumber :Hasil Olah Data, 2023

Dari tabel diatas, di dapatkan hasil nilai koefisien reliabilitas Cronbachalpha pada setiap variabel. Untuk variabel Motivasi Kerja sebesar 0,704, ada variabel Pelatihan sebesar 0,750, sementara itu variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,780, dan variabel Prestasi Kerja sebesar 0,779. Dari seluruh variabel tersebut diketahui nilai koefisien reliabilitas Cronbach alpha lebih dari 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa kuisoner yang digunakan memiliki reliabel.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data memiliki distribusi normal. Metode Kolmogorov-Smirnov dapat digunakan dengan SPSS v.20 untuk menentukan apakah data mengikuti distribusi normal. Dimungkinkan untuk menentukan apakah data berdistribusi normal jika: Hipotesis diterima dan data berdistribusi normal jika nilai uji dalam penelitian ini memiliki probabilitas lebih besar atau sama dengan 5% (0,05). Hipotesis ditolak dan data tidak berdistribusi

normal jika nilai uji memiliki probabilitas kurang dari 5% signifikansi (0,05). Berikut adalah penjelasan dari tabel 10 normalitas:

Tabel 4. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Predicted Value
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,75039957
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,060
	Positive	,050
	Negative	-,060
Test Statistic		,060
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Hasil Olah Data, 2023

Nilai sig uji normalitas ditemukan lebih besar dari 0,05 pada tabel di atas. Jika p 0,05, data akan berdistribusi normal. Akibatnya, distribusi data normal dari semua variabel ini dapat disimpulkan.

d. Uji Multikolinearitas

Tujuan pengujian multikolinearitas adalah untuk memastikan apakah variabel independen berhubungan satu sama lain atau tidak. Karena terdapat beberapa variabel independen dalam penelitian ini, maka uji multikolinearitas harus dilakukan. Hasil uji multikolinearitas pada tabel di bawah ini menunjukkan bahwa nilai tolerance tidak kurang dari 0,1 dan nilai VIF di bawah 10. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas dalam penelitian ini tidak ada hubungan satu sama lain dan juga tidak ada hubungan satu sama lain. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak memiliki multikolinearitas:

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi Kerja (X1)	,975	1,025
	Pelatihan (X2)	,977	1,023
	Lingkungan Kerja (X3)	,994	1,006

Sumber: Hasil Olah Data, 2023

Regresi tanpa korelasi yang kuat antara variabel independen adalah model yang baik. Untuk mengetahui besarnya korelasi antar variabel bebas, pengujian ini menggunakan matriks korelasi. Variabel independen tidak ortogonal jika berkorelasi satu sama lain. Variabel independen dengan nilai korelasi nol di antara mereka disebut variabel ortogonal.

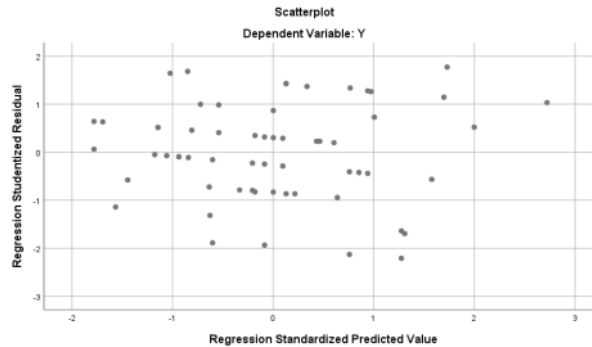
Seperti yang terlihat dari output SPSS di atas, nilai tolerance masing-masing variabel lebih besar dari 0,10. Sementara itu, masing-masing variabel memiliki nilai VIF di bawah 10,00. Akibatnya, kita dapat menyimpulkan bahwa multikolinearitas tidak ada.

e. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas terlihat untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varian antara residual pengamatan dalam model regresi. Homoskedastisitas dan heteroskedastisitas adalah dua istilah ketika varian residu antara dua pengamatan tetap sama. Data cross-sectional membentuk mayoritas data heteroskedastis karena mereka mengumpulkan informasi dari berbagai ukuran. Uji Glejser digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas pada penelitian ini. Metode uji glejser

menggunakan variabel independen untuk meregresi nilai absolut dari residual. Model regresi yang tidak memiliki heteroskedastisitas merupakan model yang baik.

- 1) Apabila nilai signifikansi > 0,05 maka terjadi homoskedastisitas
- 2) Apabila nilai signifikansi < 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas:



Gambar.2 Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber : Hasil Olah Data, 2023

Berdasarkan hasil dari scatterplot pada gambar 1, dapat disimpulkan bahwa plot residual tersebar secara acak dan tidak menunjukkan pola khusus. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak ada tanda-tanda heteroskedastisitas.

f. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda bermaksud untuk melacak dampak dari setidaknya dua faktor independen/ variabel bebas (X) pada variabel dependen/variabel terikat (Y). Pada penelitian ini digunakan program SPSS untuk menghitung regresi linear berganda, dan berikut adalah hasilnya. :

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std.	Beta		
1	(Constant)	2,710	5,011		4,731	,035
	Motivasi kerja (X1)	,206	,187	,146	1,980	,030
	Pelatihan (X2)	,298	,213	,061	2,258	,023
	Lingkungan Kerja (X3)	,136	,195	,092	2,699	,042

a. Dependent Variable: *Employee performance*

2

Sumber :Hasil Olah Data, 2023

15) berdasarkan tabel di atas dapat diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Prestasi Kerja

a = Konstanta

b1 = Koefisien motivasi kerja

b ₂	= Koefisien pelatihan
b ₃	= Koefisien lingkungan kerja
X ₁	= Variabel Motivasi kerja
X ₂	= Variabel pelatihan
X ₃	= Variabel lingkungan kerja
e	= Standart Error
Y	= 2,710 + 0,206X ₁ + 0,298X ₂ + 0,136X ₃ + e

Berdasarkan persamaan diatas dapat disimpulkan beberapa hal antara lain :

- 1) Nilai konstanta sebesar 2,710 , hal ini menunjukkan bahwa tanpa adanya Motivasi Kerja (X₁), pelatihan (X₂), dan lingkungan kerja (X₃), maka nilai variabel terikat yaitu prestasi kerja (Y) akan konstan senilai 2,710.
- 2) Koefisien variabel bernilai positif 0,206 yang artinya apabila motivasi kerja (X₁) bertambah satu satuan maka prestasi kerja (Y) meningkat sebesar 0,206.
- 3) Koefisien variabel bernilai positif 0,298 yang artinya apabila pelatihan (X₂) bertambah satu satuan maka prestasi kerja (Y) meningkat sebesar 0,298.
- 4) Koefisien variabel bernilai positif 0,136 yang artinya apabila lingkungan kerja (X₃) bertambah satu satuan maka prestasi kerja (Y) meningkat 0,136.

g. Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (t)

Uji t dimaksudkan unntuk melihat signifikan dari pengaruh variabel independent secara individu terhadap variabel dependent,dengan menganggap variabel lain bersifat konstan. Berikut hasil uji t :

Tabel 7. Hasil Uji t

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,710	5,011		4,731	,035
Motivasi kerja (X ₁)	,206	,187	,146	1,980	,030
Pelatihan (X ₂)	,298	,213	,061	2,258	,023
Lingkungan Kerja (X ₃)	,136	,195	,092	2,699	,042

a. Dependent Variable: *Employee performance*

Sumber :Hasil Olah Data, 2023

berdasarkan uji t atau secara parsial, dengan tingkat signifikan 5% (0,05) dan degree of freedom sebesar $k = 3$ dan $df_2 = n - k - 1$ ($60 - 3 - 1 = 56$) nilai t table yang diperoleh adalah 1.67252. oleh karena itu, berdasarkan hasil data program SPSS diatas dapat dilihat bahwa:

- 1) Pada Variabel Motivasi Kerja ditemukan nilai signifikan sebesar 0,035 yang lebih rendah dari nilai 0,05 Hal ini menunjukkann bahwa terdapat pengaruh secara parsial dari Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja.
- 2) Pada Variabel Pelatihan ditemukan nilai signifikan sebesar 0,30 yang lebih rendah dari nilai 0,05. Hal ini menunjukan bahwa terdapat pengaruh secara parsial dari pelatihan terhadap prestasi kerja.
- 3) Pada Variabel Lingkungan kerja ditemukan nilai signifikan sebesar 0,422 yang lebih rendah dari nilai 0,05.Hal ini menunjuan bahwa terdapat pengaruh secara parsial dari Lingkungan kerja terhadap Prestasi kerja

h. Uji Signifikan Simultan (Uji F).

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel-variabel independent memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel dependent.

- 1) Jika nilai signifikan lebih kecil dari $\alpha = 0,05$
Berarti variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.
- 2) Jika nilai signifikan lebih besar dari $\alpha = 0,05$

² Berarti variabel bebas tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Berikut adalah tabel hasil uji F dengan perhitungan statistik dengan menggunakan SPSS:

Tabel 8. Hasil Uji Signifikan Simultan

Model		ANOVA ^a			F	Sig.
		Sum of Squares	Df	Mean Square		
1	Regression	6.163	3	2.054	10.636	.030 ^b
	Residual	180.770	56	3.228		
	Total	186.933	59			

a. Dependent Variable: Employee performance
b. Predictors: (Constant), x3, x2, x1

Sumber: Hasil Olah Data, 2023

Berdasarkan hasil output SPSS terlihat bahwa nilai F hitung adalah 10.636 dengan tingkat signifikan 0,030 dibawah 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa secara bersamaan, variabel bebas yang terdiri dari motivasi kerja, pelatihan, dan lingkungan kerja, secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja.

B. PEMBAHASAN

Berdasarkan beberapa uji yang telah dilakukan, penulis dapat menyimpulkan hasil analisis penelitian ini.

Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh parsial dari Motivasi kerja terhadap Prestasi kerja, hubungan searah dapat diamati antara Motivasi kerja dengan Prestasi Kerja. Apabila Motivasi kerja semakin bagus maka bisa meningkatkan Prestasi kerja. Berdasarkan hasil penyebaran kuisioner pada pegawai Dinas Pemadam Kabupaten Sidoarjo diperoleh data bahwa indikator mendapatkan jaminan keselamatan dalam bekerja memiliki nilai tertinggi dibuktikan dengan tanggapan responden sebagian besar menyatakan setuju sehingga menjadi pendukung dalam meningkatkan prestasi kerja.

Studi empiris menunjukan bahwa dinas pemadam kebakaran sidoarjo sudah memberikan jaminan kesehatan dan keselamatan berupa BPJS kesehatan kepada seluruh petugas pemadam kebakaran, seperti halnya saat evakuasi angin puting beliung yang terjadi di dusun mlaten sidoarjo pada bulan oktober 2022 yang mengakibatkan salah satu personil terluka dan dilarikan ke rumah sakit terdekat, dimana personil tersebut 100% mendapatkan jaminan keselamatan berupa BPJS kesehatan yang sudah ditanggung oleh pemerintah. Sehingga dari jaminan keselamatan tersebut mampu membuat personil merasa aman dan meningkatkan dalam hal prestasi kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu [22] yang menemukan kesimpulan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi dengan pencapaian prestasi kerja, artinya manjer yang mempunyai motivasi tinggi cenderung memiliki prestasi kerja tinggi, dan sebaliknya mereka yang berprestasi kerjanya rendah dimungkinkan karena memotivasinya rendah.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh secara parsial Pelatihan terhadap Prestasi Kerja, ada hubungan searah antara Pelatihan dengan Prestasi Kerja. Apabila Pelatihan semakin bagus maka bisa meningkatkan Prestasi Kerja. Berdasarkan hasil penyebaran kuisioner pada pegawai Dinas Pemadam Kabupaten Sidoarjo diperoleh data bahwa indikator mendapatkan pelatihan memiliki nilai tertinggi dibuktikan dengan tanggapan responden sebagian besar menyatakan setuju sehingga menjadi pendukung dalam meningkatkan Prestasi Kerja.

Studi empiris menunjukan bahwa pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Sidoarjo mendapatkan pelatihan dari KEMENDAGRI di bulan Juli 2022 yang berlokasi di Badan Kepegawaian Daerah. Dalam pelatihan tersebut petugas mendapatkan pelatihan berupa basic training pemadam tingkat 1 meliputi Fire Hydrant, SCBA, Rescue, APAR, MFR (Medical First Responden/P3K) . dimana pelatihan tersebut sangat lah bermanfaat bagi petugas karena mampu menambah wawasan, dan kemampuan teknis petugas sehingga dapat meningkatkan dalam hal prestasi kerja Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu [23] yang menyatakan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja yang menyimpulkan semakin baik program pelatihan berakibat pada semakin baiknya prestasi kerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa terdapat pengaruh secara parsial Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja, terdapat keterkaitan searah antara Lingkungan Kerja dengan Prestasi kerja. Jika Lingkungan kerja diperbaiki, ini berpotensi akan membawa peningkatan pada prestasi kerja. Berdasarkan hasil penyebaran kuisioner pada pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Sidoarjo diperoleh data bahwa indikator warna cat memiliki nilai tertinggi dibuktikan dengan tanggapan responden sebagian besar menyatakan setuju sehingga menjadi pendukung dalam meningkatkan prestasi kerja.

Studi empiris menunjukkan bahwa lingkungan kerja di dinas pemadam kebakaran sudah tergolong baik, hal 8 ditunjukkan dari kondisi penerangan, temperatur, tingkat kebisingan, warna cat dinding dan pencemaran udara. berdasarkan penggunaan warna cat dinding dimana pewarnaan ruangan yang dilengkapi dengan pewarnaan cat tembok yang sesuai, sehingga membuat petugas merasa konsen dalam bekerja. Artinya bahwa pewarnaan ruangan memang berpengaruh membuat pegawai nyaman dalam melakukan pekerjaan. Sehingga mampu meningkatkan 17 prestasi kerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu [24] yang menyimpulkan bahwa Lingkungan kerja yang baik merupakan suatu dorongan bagi pekerja untuk dapat bekerja dengan baik. Lingkungan kerja yang baik perlu diciptakan agar karyawan merasa tenang dan dapat bekerja lebih baik lagi dalam melaksanakan pekerjaan sehingga meningkatkan kinerja organisasi.

Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan dan Lingkungan kerja terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh secara simultan motivasi kerja, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja, yang berarti prestasi kerja pertu 13 Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Sidoarjo dapat dipengaruhi oleh beberapa hal antara lain motivasi kerja, pelatihan dan lingkungan kerja. Prestasi Kerja pegawai dinas pemadam kebakaran Kabupaten Sidoarjo mengacu pada teori [17] antara lain Kualitas kerja, Kuantitas Kerja, Keandalan Kerja, sikap dan kehadiran dapat tercermin dalam tiga variabel yang diteliti, pada variabel motivasi kerja beberapa indikator yang mampu mempengaruhi prestasi kerja yaitu indikator mendapatkan jaminan kesehatan dan keselamatan yang mampu memberikan rasa aman kepada petugas dalam menjalankan tugas nya sehingga mampu meningkatkan dalam hal prestasi kerja Pada variabel Pelatihan indikator yang mempengaruhi yaitu mendapatkan pelatihan yang dimana pelatihan sangat bermanfaat bagi petugas karena mampu meningkatkan wawasan dan kemampuan teknis pet 8 as sehingga meingkatkan prestasi kerja. Dan pada variable lingkungan kerja, indikator yang mempengaruhi yaitu warna berdasarkan penggunaan warna cat dinding dimana pewarnaan ruangan yang dilengkapi dengan pewarnaan cat tembok yang sesuai, sehingga membuat petugas merasa konsen dalam bekerja. Artinya bahwa pewarnaan ruangan memang berpengaruh membuat pegawai nyaman dalam melakukan pekerjaan. Sehingga mampu meningkatkan prestasi kerja pegawai. Sehingga dapat disimpulkan gabungan ketiga variabel motivasi kerja, pelatihan dan lingkungan kerja mampu mempengaruhi prestasi kerja pegawai dinas pemadam kebakaran Kabupaten Sidoarjo

V. SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pem 13 asan dapat disimpulkan beberapa hal antara lain:

1. Motivasi Kerja memiliki pen 1 uah terhadap prestasi kerja pegawai dinas pemadam kebakaran Kabupaten Sidoarjo
2. Pelatihan memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai dinas pemadam kebakaran Kabupaten Sidoarjo
3. Lingkungan kerja memengaruhi prestasi kerja pegawai dinas pemadam kebakaran Kabupaten Sidoarjo
4. motivasi kerja, pelatihan dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai dinas pemadam kebakaran Kabupaten Sidoarjo

Berdasarkan hasil penelitian dapat kami beri sedikit saran berupa peningkatan motivasi kerja dalam hal gaji pegawai, langkah yang dapat diambil dan ditindaklanjuti oleh instansi yaitu dengan cara instansi mampu menyesuaikan kenaikan gaji dan upah dengan kenaikan harga, sehingga petugas tidak merasakan dampak yang berarti dari adanya kenaikan harga. Selain pemberian gaji dan upah, hendaknya instansi memberikan suatu penghargaan dengan memberikan hadiah kepada petugas yang berprestasi agar dapat memotivasi para petugas. Dari indikator pelatihan dapat ditingkatkan lagi dengan lebih sering mengadakan pelatihan bagi para petugas, karena pelatihan sangat bermanfaat untuk meningkatkan wawasan petugas agar semakin baik dalam menjalankan tugas di lapangan. Dan untuk indicator lingkungan kerja dapat ditingkatkan berupa fasilitas ruang ganti dan tempat istirahat agar tidak menjadi satu.

UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan petunjuk kepada kita. Penulis menyadari bahwa dengan bantuan dan arahan dari berbagai pihak, proses penulisan artikel ini dapat diselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dan menyelesaikan artikel ini, termasuk keluarga dan petugas pemadam kebakaran Kabupaten Sidoarjo.

REFERENSI

- [1] M. S. B. Sembiring, Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja, Medan, 2021.
- [2] S. Rahayu, Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja (Studi Kasus Pada Pt Komatsu Marketing And Support Indonesia), Jakarta, 2022.
- [3] R. K. B. A. D. Shafira, Analisis Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan, Vol. 9, P. 60, 2020.
- [4] M. Ali, "Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan," Surabaya, 2020, P. 9.
- [5] I. Yuliana, In Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Seikyo Indochem Bandung, 2017, P. 21.
- [6] Edian Fahmy, Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Screenplay Productions Di Jakarta Pusat, Vol. 3, No. 4, 2021.
- [7] M. Andayani, Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan, Vol. 5, P. 799, 2020.
- [8] S. S. Sembung, Motivasi Kerja Terhadap Tingkat Kesejahteraan Pengrajin Gula Aren, Vol. 1, P. 414, 2020.
- [9] I. Fahmi, Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja, Vol. 3, No. 1, P. 55, 2021.
- [10] I. Boe, Pengaruh Program Pelatihan Dan Motivasi Kerja, Vol. 3, P. 2014.
- [11] O. Apriyani, In Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja, Bandar Lampung, 2019, P. 29.
- [12] H. Moyau, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Vol. 12, P. 2, 2021.
- [13] S. R. Fauzia, Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Kedisiplinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Pos, Vol. 1, No. 9, P. 2022.
- [14] A. I. Ishlahi, Pengaruh Pola Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Tingkat, P. 3.
- [15] K. N. Listyanti, Pengaruh Motivasi Berprestasi Serta Pendidikan Dan, Vol. 8, P. 5290, 2019.
- [16] B. C. Poluakan, Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Tvri Stasiun Sulut, Vol. 6, No. 1, 2018.
- [17] I. Nuraeni, Penilaian Prestasi Kerja Dan Keterlibatan Kerja, P. 4.
- [18] A. Hendrawan, Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui, P. 2.
- [19] Winahyuningsih, In Pengaruh Metode, Materi, Dan Trainer Terhadap Efektivitas Pelatihan Otomotif Pada Upt Blk Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Kudus, P. 15.
- [20] N. M. R. Amalia, Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja, P. 624, 2018.
- [21] A. Karen, Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap, Vol. 9, P. 1334, 2021.
- [22] D. H. Tanjung, Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap, Vol. 15, P. 34, 2015.
- [23] V. Vera, Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada, Vol. 8, P. 196, 2019.
- [24] Y. B. Priyadmadi, Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Penghargaan Terhadap Prestasi, Vol. 12, P. 150, 2015.

ORIGINALITY REPORT

19%

SIMILARITY INDEX

17%

INTERNET SOURCES

12%

PUBLICATIONS

14%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	www.jurnal.umsb.ac.id Internet Source	3%
2	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	2%
3	repository.teknokrat.ac.id Internet Source	2%
4	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	1%
5	digilib.unpas.ac.id Internet Source	1%
6	repository.stiemahardhika.ac.id Internet Source	1%
7	repository.unej.ac.id Internet Source	1%
8	publish.ojs-indonesia.com Internet Source	1%
9	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	1%

10	Submitted to Washoe County School District Student Paper	1 %
11	pekbis.ejournal.unri.ac.id Internet Source	1 %
12	e-journal.unmas.ac.id Internet Source	1 %
13	repository.uniba.ac.id Internet Source	1 %
14	ejournal.unisba.ac.id Internet Source	1 %
15	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	1 %
16	ijins.umsida.ac.id Internet Source	1 %
17	www.unisbank.ac.id Internet Source	1 %
18	Submitted to Lambung Mangkurat University Student Paper	1 %
19	Submitted to Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya Student Paper	1 %

Exclude bibliography On