

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

Oleh :

Ferdianti Almas Abharina Ghassani

182010200486



LATAR BELAKANG

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 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.

Rumusan Masalah



01

Apakah terdapat pengaruh signifikan tentang motivasi kerja terhadap prestasi kerja pada pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Sidoarjo ?

02

Apakah terdapat pengaruh signifikan tentang pelatihan terhadap prestasi kerja pada pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Sidoarjo ?

03

Apakah terdapat pengaruh signifikan tentang lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pada pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Sidoarjo ?

04

Apakah terdapat pengaruh tentang motivasi kerja, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pada pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Sidoarjo ?

Kajian Teori

Motivasi kerja

Motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat. motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dalam segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Hasibuan (2017)

Pelatihan

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. Rachmawati 2018

Lingkungan Kerja

lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan pra sarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Sutrisno 2016

Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah proses penampilan kerja atau pencapaian hasil kerja yang diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang (Dharma 2018) 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.

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

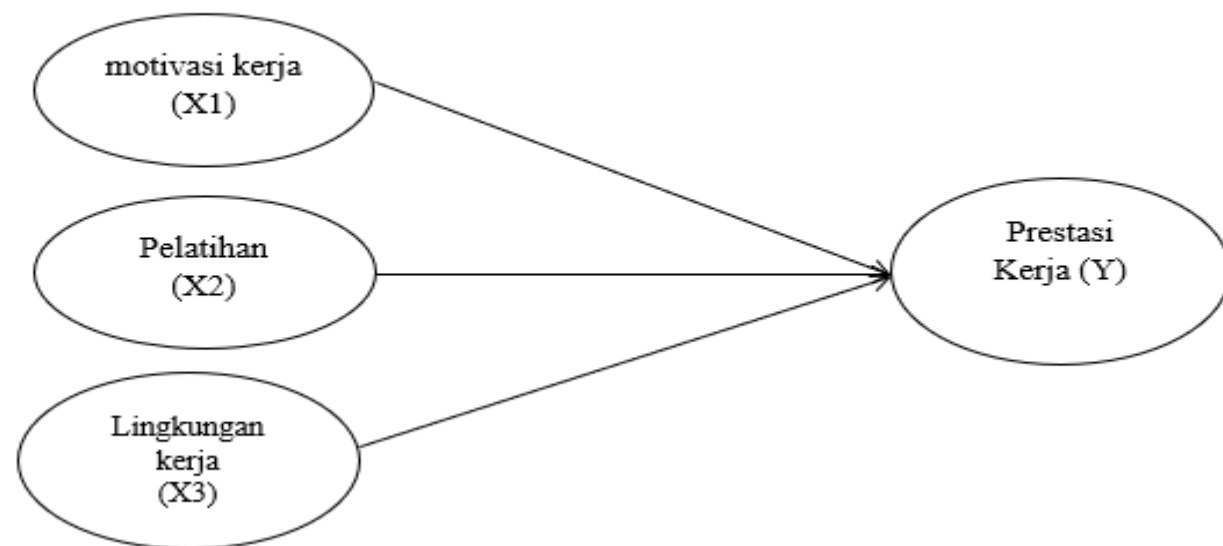
H1 : terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap prestasi Kerja.

H2: terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap prestasi Kerja.

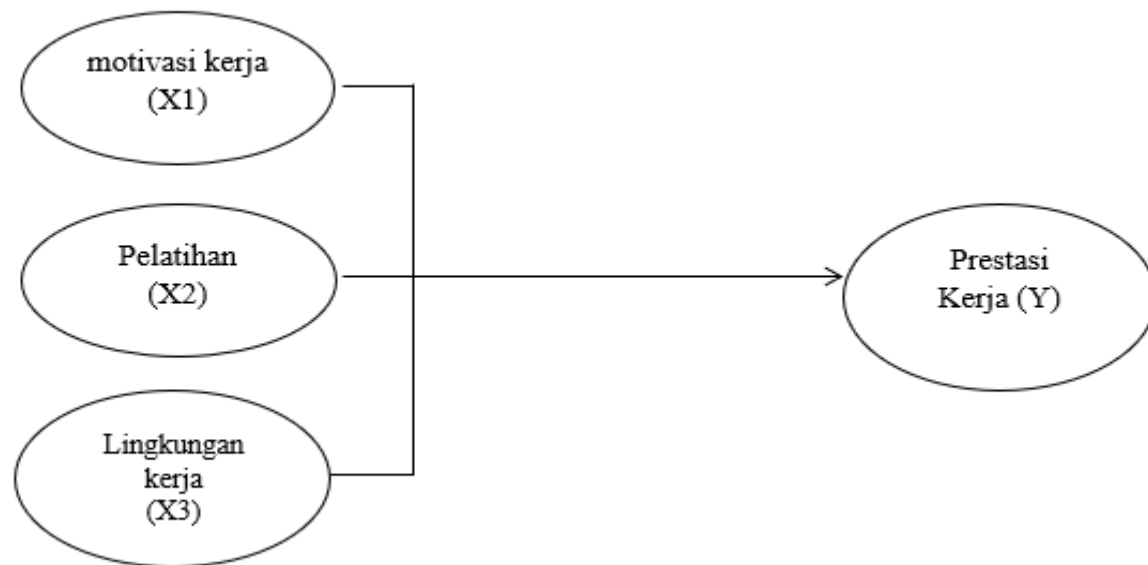
H3: Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap prestasi Kerja.

H4: motivasi kerja, pelatihan, lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Kerangka Konseptual Secara Parsial



Kerangka Konseptual Secara Simultan



POPULASI DAN SAMPEL PENELITIAN



Populasi dalam penelitian ini adalah petugas dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Sidoarjo sebanyak 60 orang. Penelitian ini menggunakan Sampel jenuh tergolong dalam jenis *nonprobability sampling*. sampel dalam penelitian ini adalah 60 petugas dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Sidoarjo

Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan instrument berupa penyebaran kuesioner kepada responden.

Instrument yang menggunakan pengukuran skala likert dibuat dalam bentuk *checklist* (✓) sebagai berikut:

STS	: Sangat Tidak Setuju	diberi skor (1)
TS	: Tidak Setuju	diberi skor (2)
N	: Netral	diberi skor (3)
S	: Setuju	diberi skor (4)
SS	: Sangat Setuju	diberi skor (5)

Sumber data yang dilakukan oleh peneliti adalah :
Data primer dan data sekunder



Indikator Penelitian



No	Variabel	Indikator
1.	Motivasi Kerja (X1)	<ol style="list-style-type: none">1. Kebutuhan fisik2. Keamanan3. Sosial4. Penghargaan5. Aktualisasi diri
2.	Pelatihan (X2)	<ol style="list-style-type: none">1. Instruktur2. Materi3. Metode4. Peralatan5. Sertifikat
3.	Lingkungan kerja (X3)	<ol style="list-style-type: none">1. Sirkulasi udara2. Pencahayaan3. Kebisingan4. Warna
4.	Prestasi Karyawan (Y)	<ol style="list-style-type: none">1. Kualitas kerja2. Kuantitas3. Kendala kerja4. Sikap5. Kehadiran

Hasil dan pembahasan

Analisis deskriptif

No	Usia	Jumlah responden	Presentase
1	21-25 tahun	11	19%
2	26-30 tahun	12	23%
3	31-35 tahun	12	23%
4	Diatas 35 tahun	25	35%
Total		60	100%

Tingkat Pendidikan	Jumlah (orang)	Prosentase
SMA/SMK/ Sederajat	30	50%
Diploma	10	20%
Sarjana (S1)	20	30%
Jumlah	60	100%



Uji validitas

Variabel	indikator	Correlation (r-hitung)	r-ktitis	Sig.	keterangan
Motivasi Kerja	X1.1	0.544	0.30	0.00	Valid
	X1.2	0.370		0.00	Valid
	X1.3	0.546		0.00	Valid
	X1.4	0.517		0.00	Valid
	X1.5	0.591		0.00	Valid
Pelatihan	X2.1	0.458	0.30	0.00	Valid
	X2.2	0.426		0.00	Valid
	X2.3	0.438		0.00	Valid
	X2.4	0.488		0.00	Valid
Lingkungan Kerja	X2.5	0.459	0.30	0.00	Valid
	X3.1	0.428		0.00	Valid
	X3.2	0.435		0.00	Valid
	X3.3	0.673		0.00	Valid
	X3.4	0.441		0.00	Valid
	Y.1	0.505		0.30	0.00
Prestasi Kerja	Y.2	0.605	0.00		Valid
	Y.3	0.609	0.00		Valid
	Y.4	0.277	0.00		Valid
	Y.5	0.637	0.00	Valid	

Berdasarkan tabel disamping, diketahui bahwa keseluruhan item pada masing-masing variabel memiliki nilai corrected item-total correlation di atas 0,30. Terkait demikian, dapat ditarik garis besar bahwa semua item pernyataan pada masing-masing variabel penelitian dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk uji selanjutnya.

Uji reliabilitas

Variabel	cronbach's Alpha	Nilai kritis	keterangan
Motivasi Kerja	0.704	0.60	Realibel
Pelatihan	0.750	0.60	Realibel
Lingkungan Kerja	0.780	0.60	Realibel
Prestasi Kerja	0.779	0.60	Realibel

Berdasarkan tabel, diketahui bahwa nilai cronbach's alpha yang diperoleh pada masing-masing variabel adalah di atas 0,60. Terkait demikian, dapat ditarik garis besar bahwa semua variabel penelitian sudah reliabel atau konsisten serta dapat digunakan untuk pengujian lebih lanjut.



Uji normalitas

Hasil dari pengujian yang telah dilakukan, menunjukkan hasil nilai dari uji Kolmogorov smirnov sebesar 0,200 dimana nilai menunjukkan lebih dari 0,05. Sehingga dapat di simpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,75039957
	Most Extreme Differences	Absolute
	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.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Uji multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	,975	1,025
	X2	,977	1,023
	X3	,994	1,006

menunjukkan bahwa nilai *variance inflation factor* (VIF) untuk variabel motivasi kerja bernilai $1,025 < 10$, untuk variabel pelatihan senilai $1,023 < 10$, dan untuk variabel lingkungan kerja bernilai $1,006 < 10$, maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas bernilai lebih kecil dari 10. Begitu juga untuk nilai *tolerance* yang semuanya lebih besar dari 0,10. Dengan demikian dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi dari penelitian.



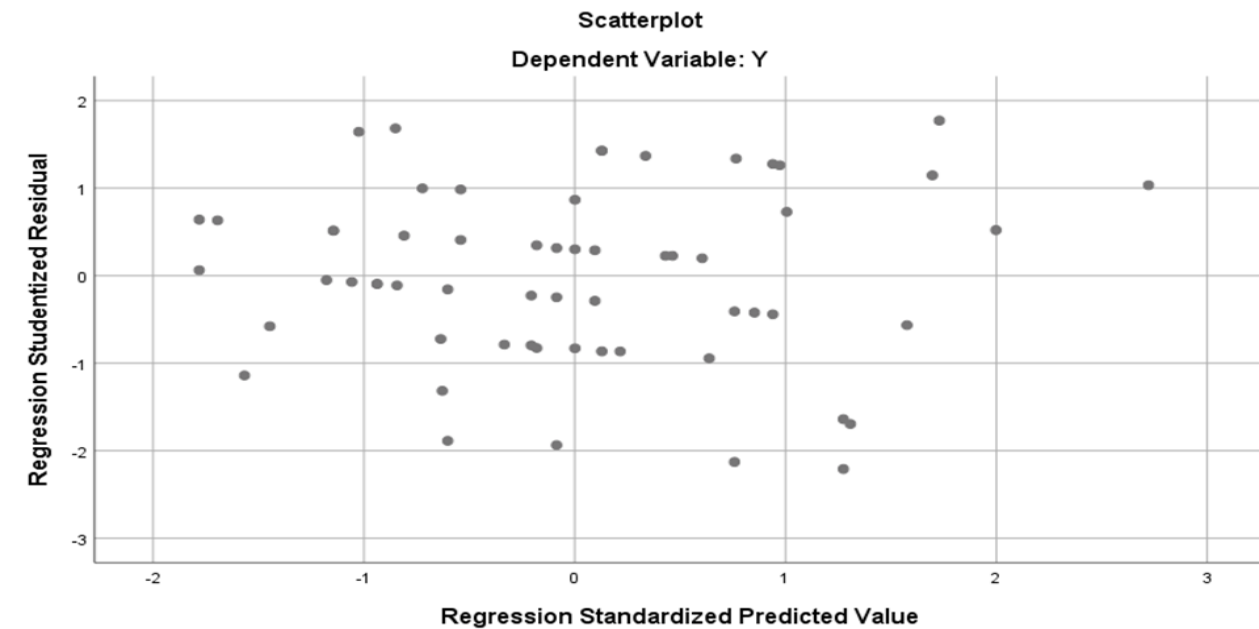
Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,582 ^a	,633	,519	1,797	,1771
a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1					
b. Dependent Variable: Y					

Dalam penelitian ini menggunakan jumlah responden 60 atau $N=60$ dengan jumlah variabel bebas 3 atau $K=3$, sehingga diperoleh $dL=1,4797$ dan $dU=1,6889$. Dengan demikian $dU < dw < 4-dU$, Dari tabel disamping diketahui bahwa nilai DW (Durbin-Watson) sebesar 1,771. Dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut : $(du < d < 4-du = 1,6889 < 1,771 < 2,3111)$, artinya tidak terkena autokorelasi, berarti regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini tidak terkena autokorelasi.



Uji heteroskedastisitas



Berdasarkan hasil dari scatterplot pada gambar disamping diketahui bahwa plot residual menyebar tidak beraturan (acak) dan tidak memiliki pola tertentu. Dengan demikian disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.



Analisis Regresi Linier Berganda

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

a. Dependent Variable: Y

Pada tabel diatas , berdasarkan persamaan regresi linier berganda dengan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 2,710 + 0,206X_1 + 0,298X_2 + 0,136X_3 + e$$

Dari persamaan regresi tersebut, dapat dijelaskan sebagai berikut:

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.



Pengujian Hipotesis

Uji t

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

a. Dependent Variable: Y

Dengan menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$) dan degree of freedom sebesar $k = 3$ dan $df_2 = n - k - 1$ ($60 - 3 - 1 = 56$) diperoleh ttabel 1.67252 maka dapat disimpulkan:

a) Hipotesis pertama: Hal ini dapat dilihat dari tabel uji t dengan t hitung sebesar 1,980 Serta memiliki nilai signifikan sebesar 0,030. Hal ini menunjukkan bahwa t hitung $>$ t tabel ($1,980 > 1.67252$). Nilai signifikan $<$ 0,05 α ($0,030 < 0,05$), artinya dari variabel Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja di Pemadam Kebakaran Kabupaten Sidoarjo.

b) Hipotesis kedua: hal ini dapat dilihat dari tabel uji t dengan t hitung sebesar 2,258 serta memiliki nilai signifikan sebesar 0,023. Hal ini menunjukkan bahwa t hitung $>$ t tabel ($2,258 > 1.67252$). Nilai signifikan $<$ 0,05 α ($0,023 < 0,05$), artinya dari variabel pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja di Pemadam Kebakaran Kabupaten Sidoarjo.

c) Hipotesis ketiga: Hal ini dapat dilihat dari hasil tabel uji t dengan t hitung sebesar 2,699 serta memiliki nilai signifikan sebesar 0,042. Hal ini menunjukkan bahwa t hitung $>$ t tabel ($2,699 > 1.67252$). Nilai signifikan $<$ 0,05 α ($0,042 < 0,05$), artinya dari variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja di Pemadam Kebakaran Kabupaten Sidoarjo.

Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.163	3	2.054	10.636	.030 ^b
	Residual	180.770	56	3.228		
	Total	186.933	59			
a. Dependent Variable: y						
b. Predictors: (Constant), x3, x2, x1						

Berdasarkan analisis data membuktikan bahwa motivasi kerja, pelatihan, lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja di Pemadam Kebakaran Kabupaten Sidoarjo. Hal ini dapat dilihat dari nilai F hitung yang lebih besar daripada F tabel yaitu $(10,636) > (3.16)$, dan nilai signifikan lebih kecil dari α yaitu $0,003 < 0,05$. Artinya variabel bebas memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi kerja, pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap variabel prestasi kerja di Pemadam Kebakaran Kabupaten Sidoarjo.

Uji Koefisien Determinasi Berganda (R2)

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar ,633 atau 63,3%. Artinya naik turunnya variabel terikat yaitu Prestasi Kerja dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi Kerja (X1), Pelatihan (X2), Lingkungan Kerja (X3) sebesar 63,3%. sedangkan sisanya dapat dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian.

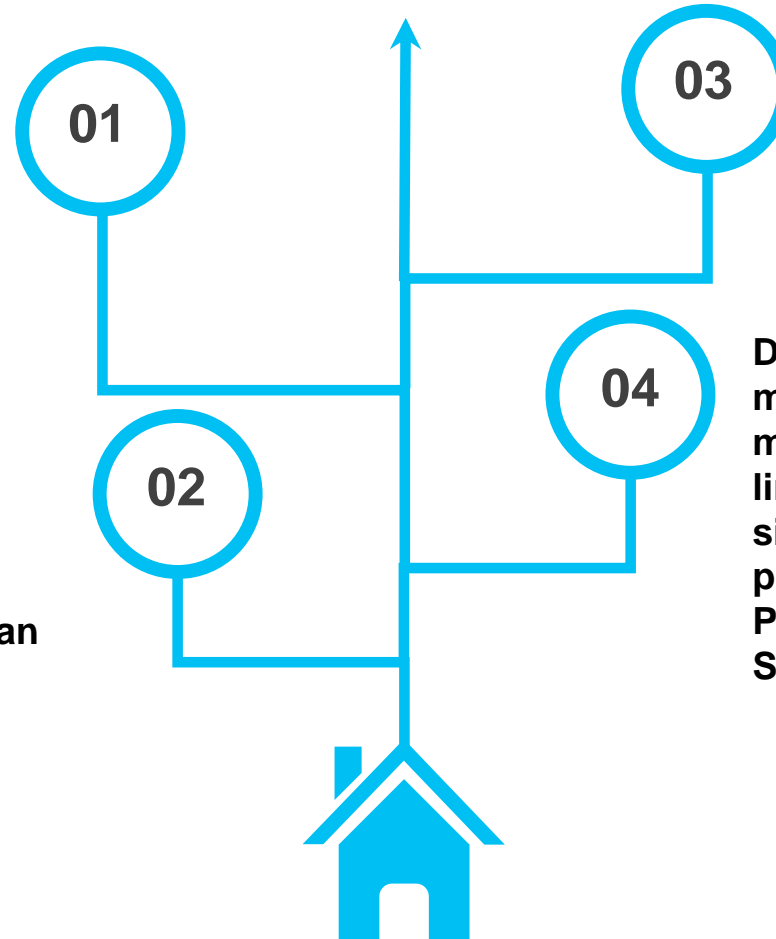
Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,582 ^a	,633	,519	1,797	,1771
a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1					
b. Dependent Variable: Y					



KESIMPULAN

Dari hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten

Dari hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa variabel pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Sidoarjo.



Dari hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Sidoarjo.

Dari hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa variabel motivasi kerja, pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Sidoarjo.





Thank you