

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
182010200486@umsida.ac.id 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 hasil kerja 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, dikerjakannya 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.

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.

Persoalan yang dihadapi petugas Pemadam Kebakaran adalah prestasi kerja yang belum maksimal dan masih adanya keluhan dari masyarakat mengenai waktu pelayanan para pegawai. Hal ini dapat dilihat berdasarkan table dibawah ini :

Tabel 1.1
Data Pemadam Kebakaran (rescue) Sidoarjo Periode 6 Bulan

No.	Bulan	Sdm	Target penanganan pada kasus	Hasil penanganan kasus	persentase	Keterangan evakuasi
1.	januari 2022	60	30 menit	21 menit	30%	Evakuasi ular
			30 menit	6 menit	80%	Evakuasi sarang lebah
2.	februari 2022	60	30 menit	6 menit	80%	Evakuasi cincin
			30 menit	25 menit	15%	Evakuasi sarang lebah
3.	maret 2022	60	30 menit	20 menit	31%	Evakuasi ular
			30 menit	1,5 menit	95%	Evakuasi cincin
4.	April 2022	60	30 menit	22 menit	25%	Evakuasi ular
			30 menit	25 menit	15%	Evakuasi sarang lebah

5.	mei 2022	60	30 menit	12 menit	60%	Evakuasi cincin
			30 menit	26 menit	12%	Evakuasi sarang lebah
6	Juni 2022	60	30 menit	3 menit	90%	Evakuasi ular
			30 menit	18 menit	40%	Evakuasi sarang lebah

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”

Rumusan Masalah : Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja

Pertanyaan Penelitian : Adakah pengaruh motivasi kerja, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja.

Tujuan Penelitian : Untuk menguji pengaruh motivasi kerja, pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja.

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.

LITERATURE 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 penggerak 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 mahluk 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.

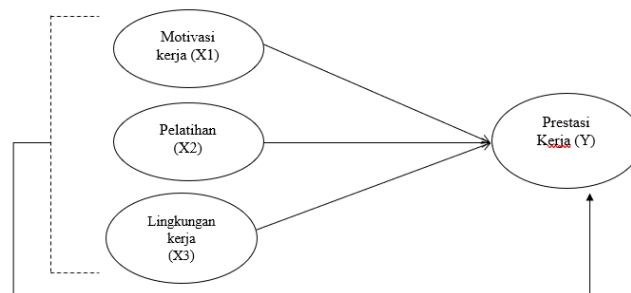
Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja itu merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya yang dibebankan kepadanya. Tanpa adanya prestasi kerja yang baik pada setiap level pekerjaan dalam suatu organisasi, pencapaian tujuan dan keberhasilan organisasi 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.

II. 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 disebarakan kepada responden. Penelitian ini untuk menguji variabel independen terhadap dependen dengan menggunakan aplikasi SPSS 25.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual
Sumber : teori dan hasil penelitian

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

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

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.

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%

Tabel 1. Karakteristik Responden
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. 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
	X1.3	0.546		Valid
	X1.4	0.517		Valid
	X1.5	0.591		Valid
<i>Pelatihan</i> (X2)	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</i> (X3)	X3.1	0.428		Valid
	X3.2	0.435		Valid
	X3.3	0.673		Valid
	X3.4	0.441		Valid
<i>Prestasi Kerja</i> (Y)	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</i> (X1), <i>Pelatihan</i> (X2) <i>Lingkungan Kerja</i> (X3)	0,704	0,60	Reliabel
	0,750	0,60	Reliabel
	0,780	0,60	Reliabel
<i>Prestasi Kerja</i> (Y)	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, pada 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 normalitas:

Tabel 4. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov Test

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

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	<i>(Constant)</i>		
	<i>Motivasi Kerja (X1)</i>	,975	1,025
	<i>Pelatihan (X2)</i>	,977	1,023
	<i>Lingkungan Kerja (X3)</i>	,994	1,006

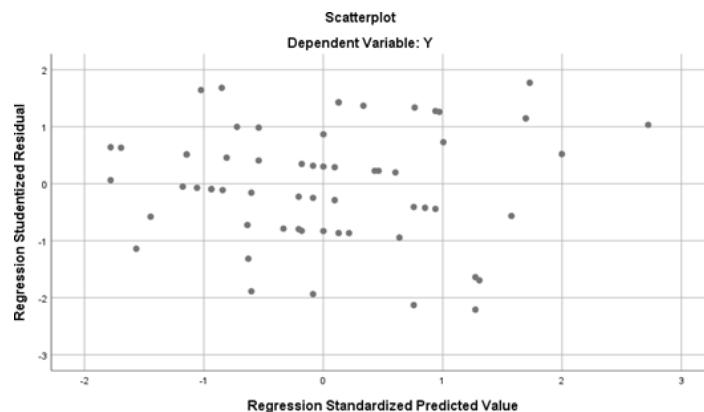
Sumber : Hasil Olah Data, 2023

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.

- Apabila nilai signifikansi > 0,05 maka terjadi homoskedastisitas.
- 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. :

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
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

Sumber : Hasil Olah Data, 2023

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

b2 = Koefisien pelatihan

b3 = Koefisien lingkungan kerja

X1 = Variabel Motivasi kerja

X2 = 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 (X_1), pelatihan(X_2), dan lingkungan kerja (X_3), 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 (X_1) bertambah satu satuanmaka prestasi kerja (Y) meningkat sebesar 0,206.
- 3) Koefisien variabel bernilai positif 0,298 yang artinya apabila pelatihan (X_2) bertambah satu satuanmaka prestasi kerja (Y) meningkat sebesar 0,298.
- 4) Koefisien variabel bernilai positif 0,136 yang artinya apabila lingkungan kerja (X_3) bertambah satusatuan 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.
	B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients 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*

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 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial dari pelatihan terhadap prestasi kerja.
3. Pada Variabel Lingkungan kerja ditemukan nilai signifikan sebesar 0,422 yang l ebih 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.

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

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 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. Bahasan

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 baik 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.

Berdasarkan hasil tanggapan yang telah dikumpulkan dari responden, mayoritas mereka menyatakan setuju terhadap indikator “Saya mendapatkan jaminan keselamatan dalam bekerja seperti fasilitas keamanan dan asuransi kesehatan” Studi empiris menunjukan bahwa dinas pemadam kebakaran sidoarjo sudah memberikan jaminan kesehatan dan keselamatan berupa BPJS kesehatan kepada seluruh petugas pemadam kebakaran, seperti hal nya saat evakuasi angin puting beliung yang terjadi di dusun mlaten sidokepung 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 [24] 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. Juga sejalan dengan penelitian terdahulu dari [25] yang menemukan kesimpulan bahwa motivasi yang efektif seperti memberikan gaji, insentif, bonus, kompensasi, THR, tempat kerja yang aman, kondisi kerja yang layak, tersedianya mobil dinas, rumah dinas, tunjangan pensiun, tunjangan kesehatan dan keselamatan kerja dan promosi sehingga karyawan termotivasi untuk bekerja dengan giat dan semangat sesuai dengan ketrampilan dan kemampuan yang dimiliki. motivasi yang efektif seperti ini tidak di pungkiri lagi prestasi karyawan akan semakin baik, gairah semangat kerja semakin meningkat dengan rajin ke kantor, menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditentukan perusahaan dan lain-lain. Dan juga sejalan dengan penelitian [26] terdahulu yang menemukan kesimpulan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja karyawan maka tingkat prestasi kerja karyawan akan mengalami peningkatan artinya motivasi merupakan pemberian dorongan batin agar bekerja lebih baik jadi jika semakin besar tingkat prestasi yang ingin dicapai maka semakin tinggi tingkat motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik.

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 Responder/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 [27] yang menyatakan

bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja yang menyimpulkan semakin baik program pelatihan berakibat pada semakin baiknya prestasi kerja pegawai. Juga sejalan dengan penelitian terdahulu [28] yang Dengan adanya pelatihan akan berpengaruh terhadap prestasi kerja dimana hasil kerja dapat dicapai sesuai waktu yang ditetapkan, mutu hasil kerja yang sesuai standar, pekerja dapat diandalkan, mempunyai inisiatif, rajin dan disiplin serta menunjukkan perilaku yang baik di dalam lingkungan organisasi. Selain itu penelitian terdahulu dari [29] yang menyatakan bahwa dengan adanya program pelatihan ini karyawan juga mampu mengembangkan kemampuannya dalam meningkatkan prestasi kerja yang lebih baik lagi, instruktur/trainer yang berkompeten menguasai materi pelatihan dalam mengajarkan kepada peserta pelatihan yang hadir, metode pelatihan yang digunakan sesuai dengan tugas dan fungsi jabatan sesuai dengan standart operasional kerja yang telah ditetapkan perusahaan.

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 kuisioner yang disebar, responden menyatakan tertingi indikator “Warna cat dinding yang dipakai di tempat kerja tidak mengganggu kenyamanan disaat bekerja”

Studi empiris menunjukkan bahwa lingkungan kerja di dinas pemadam kebakaran sudah tergolong baik, hal ini 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 prestasi kerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu [30] 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. Juga sejalan dengan penelitian terdahulu [31] yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Sebaliknya lingkungan kerja yang buruk, kotor, kurang terang, pengap, lembab, dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas karyawan, sehingga lingkungan kerja sangat mendukung prestasi kerja karyawan. Dan juga sejalan dengan penelitian terdahulu [32] yang menyatakan bahwa penciptaan lingkungan kerja baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik yang nyaman dan menyenangkan bagi karyawan merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan profesionalisme karyawan dalam bekerja. Karyawan yang memiliki profesionalisme tinggi akan terus berusaha meningkatkan prestasinya, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

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 petugas 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 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 petugas 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

IV. SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dari penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan di atas, maka didapat kesimpulan sebagai berikut, bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja pada petugas Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Sidoarjo. Dengan kata lain, semakin tinggi motivasi kerja, maka prestasi kerja cenderung semakin meningkat. Selain itu pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja yang berarti bahwa pelatihan secara langsung mempengaruhi prestasi kerja. Begitu juga dengan lingkungan kerja yang berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja. Sehingga dapat disimpulkan juga bahwa motivasi kerja, pelatihan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih ini ditunjukkan kepada Allah SWT karena dengan ridho Nya, penulis dapat menyelesaikan penelitian ini. Juga tidak lupa penulis ucapkan terima kasih kepada Ibu Dosen Pembimbing yang selalu memberi arahan dalam menyusun penelitian ini hingga terselesaikan. Selain itu ucapa terimakasih kepada seluruh Bapak dan Ibu Dosen Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, tak lupa penulis ucapkan terima kasih atas doa dan dukungan dari keluarga, sahabat dan rekan penulis yang selalu memberikan dukungan hingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik.

REFERENSI

- [1] H. Tampubolon, Strategi manajemen sumber daya manusia dan perannya dalam pengembangan keunggulan bersaing. 2014.
- [2] S. F. B. TARIGAN, "Analisis Hubungan Prestasi Kerja Dengan Pengembangan Karir Karyawan Pada Kantor Bpjs Kesehatan Cabang Kabanjahe," *Gastron. ecuatoriana y Tur. local.*, vol. 1, no. 69, pp. 5–24, 2020, [Online]. Available: <http://portaluniversitasquality.ac.id:55555/1113/>
- [3] R. Kurniasari, B. Bilgah, and A. D. Shafira, "Analisis Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt Pln (Persero) Unit Layanan Pelanggan Depok Kota Jawa Barat," *Equilib. J. Ilm. Ekon. Manaj. dan Akunt.*, vol. 9, no. 1, pp. 59–67, 2020, doi: 10.35906/je001.v9i1.487.
- [4] R. E. Zatlzy, B. Astuti, and N. Cholimah, "pelatihan dan pengembangan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Airlangga University Press (AUP) Surabaya.," *Angew. Chemie Int. Ed.* 6(11), 951–952., no. 2017, pp. 5–24, 1967.
- [5] N. P. Rahmawati, B. Swasto, and A. Prasetya, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kpp Pratama Malang Utara," *J. Adm. Bisnis*, vol. 8, no. 3, pp. 1–9, 2014, [Online]. Available: <https://media.neliti.com/media/publications/80175-ID-pengaruh-lingkungan-kerja-terhadap-kiner.pdf>
- [6] K. Di, B. Pt, I. Iv, K. A. B. Pasaman, and R. W. Sari, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap," vol. V, no. 3, pp. 91–99, 2019.
- [7] A. Arifin and N. Nurcaya, "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur," *Pros. FRIMA (Festival Ris. Ilm. Manaj. dan Akuntansi)*, no. 1, pp. 728–738, 2018, doi: 10.55916/frima.v0i1.260.
- [8] Fabiana Meijon Fadul, "Unsur - Unsur Penggerak Motivasi," 2019.
- [9] A. Astari, "No Title," vol. 2, no. 2, pp. 1–14, 2017.
- [10] K. Kunci, "Isménia Boe Program Magister Manajemen , Pasca Sarjana , Universitas Udayana , Denpasar , Bali Email : ismeniaboec@gmail.com," vol. 10, pp. 559–580, 2014.
- [11] Sikula, "Analisis pelatihan kerja pegawai pada dinas pemadam kebakaran Kota Pekanbaru (Kasus pada kantor Induk Cempaka)," *J. Manaj. Univ. Islam Riau*, pp. 11–29, 2020, [Online]. Available: <https://repository.uir.ac.id/3276/>
- [12] H. Moyau, M. Lobubun, and Fitriani, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Perkasa Motor Di Kota Jayapura," *J. Ekon. dan Bisnis*, vol. 12, no. 1, pp. 73–78, 2021, doi: 10.55049/jeb.v12i1.73.
- [13] R. F. A. W. Yanti and Sumartik, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Kedisiplinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Pos," *ULIL ALBAB J. Ilm. Multidisiplin*, vol. 1, no. 9, pp. 3136–3150, 2022, [Online]. Available: <http://ulilalbabinstitute.com/index.php/JIM/article/view/734%0Ahttps://ulilalbabinstitute.com/index.php/JIM/article/download/734/602>

- [14] Afandi, "Kajian literatur Manajemen Sumber Daya Manusia," *Molucca Medica*, vol. 11, no. April, pp. 13–45, 2018, [Online]. Available: <http://ojs3.unpatti.ac.id/index.php/moluccamed>
- [15] E. Liflora Kansil and Kojo Christoffel, "Jurnal+Estevania+Liflora+Kansil.+OK," Pengaruh Penempatan Kerja, Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kant. Wil. Kementeri. Huk. Dan Ham Sulawesi Utara, vol. 10, no. 4, pp. 393–404, 2022.
- [16] F. M. Erhas, "Hubungan antara komunikasi interpersonal atasan dan bawahan dengan prestasi kerja pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (PERSERO) Medan," pp. 9–43, 2016, [Online]. Available: <http://repository.uma.ac.id/handle/123456789/56>
- [17] I. Nuraeni, "Penilaian Prestasi Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.Galamedia Bandung Perkasa," 2014, [Online]. Available: elib.unikom.ac.id/download.php?id=286563
- [18] A. Della Tuliabu et al., "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Rk Laundry dan Moto Wash," vol. 3, no. 4, pp. 372–377, 2022.
- [19] I. Holy, H. Haedar, and S. R. Dewi, "Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan," *Jesya*, vol. 6, no. 2, pp. 1761–1771, 2023, doi: 10.36778/jesya.v6i2.1134.
- [20] V. F. Firdaus, "The Effect Of Change Management to Job Performance View project." [Online]. Available: <https://www.researchgate.net/publication/330105224>
- [21] R. M. Abarca, "Hubungan Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk Cabang Medan," *Nuevos Sist. Comun. e Inf.*, pp. 2013–2015, 2021.
- [22] H. Jurnal, D. Andriani, and R. Ramadhani, "Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Disiplin Kerja Pada Koperasi Serba Usaha Tunas Setia Baru Kabupaten Pasuruan," *Jimak*, vol. 2, no. 1, pp. 2809–2406, 2023.
- [23] B. A. B. Ii, "Acuan 8," pp. 8–45, 2018.
- [24] R. Meinawati, "Peranan Motivasi Berprestasi Terhadap Prestasi Kerja Pada Agen Yang Bekerja di Kantor Operasional Pondok Gede dan Kalimalang AJB Bumiputera 1912 Cabang Jakarta Timur," *J. Psikol. Vol*, vol. 5, no. 1, p. 1, 2007.
- [25] T. Yatipai and S. G. Kaparang, "Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Studi Pada PT Pos Indonesia Tipe C Manado," *J. Adm. Bisnis*, vol. 3, no. 011, pp. 1–7, 2015.
- [26] R. F. Mangngi, R. E. Fanggidae, and N. P. Nursiani, "Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (PERSERO) Cabang Kupang," *J. Manage.*, vol. 7, no. 2, pp. 207–224, 2018.
- [27] V. Vera and Hikmah, "Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Gubernur Sulawesi Selatan (BIRO BINA PEREKONOMIAN) MAKASSAR," *J. Unismuh*, vol. 8, pp. 189–197, 2019.
- [28] C. Coker et al., "Title," *Transcommunication*, vol. 53, no. 1, pp. 1–8, 2018,
- [29] D. Savitri, "Pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Foodmart Lembuswana di Samarinda," *e-Journal Adm. Bisnis*, vol. 3, no. 4, pp. 888–899, 2015.
- [30] E. Fahmy, T. B. Tura, and S. Sukapti, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Screenplay Productions Di Jakarta Pusat," *J. Ekon. Ef.*, vol. 3, no. 4, p. 535, 2021, doi: 10.32493/jee.v3i4.11291.
- [31] U. Dharmawangsa and M. Asnawi, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Putri Megah Asri Indah Medan," *J. Bisnis Net*, vol. 3982, pp. 2722–3574, 2020.
- [32] E. Putrima, "Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan Bank BNI Syariah Bengkulu," *Iain Bengkulu*, pp. 1–83, 2017.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.