

# PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PEMADAM KEBAKARAN KOTA BOGOR

Sandi Noorzaman<sup>1</sup> dan Sintia Siti Rohmah<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Pengajar Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI

<sup>2</sup> Alumni Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI

## ABSTRAK

Pemadam Kebakaran adalah salah satu unsur pelayanan publik di Kota Bogor yang mempunyai tugas pokok melaksanakan tugas pencegahan dan penanggulangan bahaya kebakaran. Setiap perusahaan atau instansi dituntut untuk dapat mengoptimalkan dan mengelola sumber daya manusia, Lingkungan kerja yang kurang baik dan motivasi karyawan yang rendah dapat mengakibatkan kinerja karyawan menjadi tidak optimal. Untuk meningkatkan kinerja karyawan maka diperlukan lingkungan kerja yang baik agar dapat menciptakan suasana kerja nyaman, aman, dan kondusif ditunjang dengan sarana dan prasarana yang dimiliki. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa 66,8% faktor-faktor kinerja karyawan Pemadam Kebakaran Kota Bogor dijelaskan oleh lingkungan kerja dan motivasi kerja sedangkan sisanya 33,2% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan Uji F menunjukkan bahwa variabel independen yang terdiri dari lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pemadam Kebakaran Kota Bogor dengan hasil analisis  $F_{hitung} = (68,309) > F_{tabel} = (3,138)$ . Hasil Uji t menunjukkan variabel motivasi kerja hasil analisis  $t_{hitung} (8,430)$  dimana  $t_{tabel} (1,997)$  maka secara parsial variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan variabel lingkungan kerja menunjukkan hasil  $t_{hitung} (1,326)$ , dimana  $t_{tabel} (1,997)$  maka secara parsial variabel tersebut tidak berpengaruh secara signifikan Pemadam Kebakaran Kota Bogor. Bisa dijelaskan bahwa variabel yang paling dominan di Pemadam Kebakaran Kota Bogor adalah motivasi kerja.

**Kata kunci: lingkungan kerja, motivasi kerja, kinerja karyawan.**

## **ABSTRACT**

*Fire Department is one element of public service in bogor city that has the main task of carrying out the task of prevention and management of fire hazards. Every company or agency is required to be able to optimize and manage human resources, poor work environment and low employee motivation can result in employee performance becomes not optimal. To improve employee performance, a good work environment is needed in order to create a comfortable, safe, and conducive work atmosphere supported by the facilities and infrastructure owned. The regression test results showed that 66.8% of bogor fire department employees' performance factors were explained by work environment and work motivation while the remaining 33.2% were explained by other factors not studied in this study. While Test F showed that independent variables consisting of work environment and work motivation simultaneously significantly affect the performance of bogor city fire department employees with the results of analysis  $F_{count} = (68,309) > F_{table} = (3,138)$ . Test result t showed the variable motivation of work analysis results  $t_{calculate} (8,430)$  where  $t_{table} (1,997)$  then partially the variable significantly affects the performance of employees while the work environment variable shows the results of  $t_{count} (1,326)$ , where  $t_{table} (1,997)$  then partially the variable does not significantly affect the Bogor City Fire Department. It can be explained that the most dominant variable in the Bogor City Fire Department is the motivation of work.*

**Keywords:** *work environment, work motivation, employee perform*

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Perkembangan zaman di era globalisasi ini berjalan sangat pesat, hal itu bisa dilihat dari semakin ketatnya para perusahaan dalam mencari sumber daya manusia yang profesional dan berkualitas yang mampu bekerja dengan baik untuk bisa mencapai tujuan perusahaan. Agar tujuan perusahaan bisa tercapai maka perlu dilakukan pengelolaan atau pengembangan yang bertujuan untuk menciptakan sumber daya manusia yang produktif. Sumber daya manusia merupakan aset utama bagi suatu perusahaan. Setiap perusahaan menginginkan sumber daya manusia yang memiliki kualitas kerja yang baik tentunya akan membantu perusahaan mencapai tujuan perusahaan karena peranan sumber daya manusia atau karyawan menjadi salah satu faktor peranan penting dalam perusahaan menjalankan kegiatan dan dalam meningkatkan produktivitas perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia, perusahaan berharap karyawan dapat membuat strategi-strategi baru agar bisa mengoptimalkan segala aktivitas perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Banyak faktor yang harus diperhatikan oleh perusahaan agar kinerja dari masing-masing karyawan mencapai optimal dan memenuhi harapan perusahaan. Setiap perusahaan atau instansi dituntut untuk dapat mengoptimalkan dan mengelola sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan perusahaan. Untuk dapat mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan yang ada didalam perusahaan dan karyawan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang

telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Untuk mencapai tujuan tersebut tentunya suatu organisasi harus dijalankan dengan baik. Menurut Mangkunegara (2013:133) menyatakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Gaya kepemimpinan, Lingkungan kerja, pemberian kompensasi yang adil dan layak, selain itu faktor motivasi yang terbentuk dari sikap (attitude) seorang karyawan dalam menghadapi kondisi kerja, tingkat disiplin kerja, faktor pelatihan kerja dan stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini mengambil obyek pada Pemadam Kebakaran Kota Bogor. Pantang pulang sebelum padam, motto tersebut sudah melekat di semua petugas pemadam kebakaran. Di Kota Bogor sendiri, Pemadam Kebakaran bersama Penanggulangan Bencana Alam (PBA) berada dibawah Dinas Satuan Polisi Pamong Praja. Pemadam Kebakaran adalah salah satu unsur pelayanan publik di Kota Bogor yang mempunyai tugas pokok melaksanakan tugas pencegahan dan penanggulangan bahaya kebakaran, mengkoordinasikan dan mengendalikan kebijakan teknis dalam melaksanakan kewenangan dibidang penanggulangan dan pencegahan kebakaran, selain itu pemadam kebakaran juga dapat membantu masalah masyarakat yang lainnya seperti menolong korban bencana banjir hingga dapat dimintai bantuan menyelamatkan hewan. masih banyaknya kejadian kebakaran di Kota Bogor dan berikut data kebakaran di Kota Bogor setiap tahunnya:

**Tabel 1.1 Data Jumlah Kebakaran di Kota Bogor**

No.	Tahun	Jumlah Kebakaran
1	2017	71
2	2018	61
3	2019	63
4	2020	33

Sumber : BPBD Kota Bogor

Berdasarkan data di atas, kejadian kebakaran di Kota Bogor naik turun setiap tahunnya. Banyak faktor yang mempengaruhi terjadinya kebakaran di Kota Bogor yaitu seperti korsleting listrik atau hubungan arus pendek listrik, membuang puntung rokok menyala sembarangan, kelalaian masyarakat dalam meninggalkan alat listrik atau kompor yang sedang menyala dan tabung gas LPG yang bocor. Berdasarkan uraian diatas ada beberapa masalah yang mempengaruhi kinerja karyawan di Pemadam Kebakaran Kota Bogor diantaranya yaitu lingkungan kerja dan motivasi kerja maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pemadam Kebakaran Kota Bogor.

### 1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah yang ingin digunakan adalah:

1. Apakah secara simultan lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pemadam Kebakaran Kota Bogor?
2. Apakah secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pemadam Kebakaran Kota Bogor?

3. Apakah secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pemadam Kebakaran Kota Bogor?

### 1.3. Tujuan Penelitian

Melihat rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan yang dapat penulis sampaikan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah secara simultan lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pemadam Kebakaran Kota Bogor.
2. Untuk mengetahui apakah secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pemadam Kebakaran Kota Bogor.
3. Untuk mengetahui apakah secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pemadam Kebakaran Kota Bogor.

## TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1. Landasan Teori

#### 2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan hal-hal yang mencakup tentang pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia baik yang berada dalam hubungan kerja maupun yang berusaha sendiri.

## 2.1.2. Lingkungan Kerja

### 1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya peningkatan semangat kerja dan produktivitas pegawai. Lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan dimana para pegawai bekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut (Afandi, 2016: 51).

Menurut Sunyoto (2015:38) lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika pekerja melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja pekerja dalam bekerja

### 2. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja didalam perusahaan/instansi sangat penting diperhatikan oleh pimpinan karena lingkungan kerja yang baik mempunyai pengaruh terhadap efektivitas yang bekerja dalam perusahaan. Di dalam usaha untuk membuat perencanaan lingkungan kerja maka perlu mengkaji dan menentukan aspek-aspek pembentuk lingkungan kerja itu sendiri. Menurut Siagian (2014:57) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu :

#### a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu :

- 1) Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangundengan pertimbangan keselamatan kerja.
- 2) Tersedianya peralatan kerja yang memadai.
- 3) Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan, tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid dan mushola untuk karyawan.

#### b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

### 3. Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di perusahaan menurut Siagian (2014:59) terbagi ke dalam dua dimensi yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

#### a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Dimensi lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

- 1) Bangunan tempat kerja
- 2) Peralatan kerja yang memadai
- 3) Fasilitas

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan. Dimensi lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu :

- 1) Hubungan rekan kerja
- 2) Hubungan atasan dengan karyawan
- 3) Kerjasama antar karyawan

### 2.1.3. Motivasi Kerja

#### 1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi sangatlah penting bagi perusahaan dalam meningkatkan semangat kinerja pegawai. Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat, rela dan penuh tanggung jawab.

Menurut Hasibuan (2016:142) Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Sedangkan menurut Handoko (2016:225) Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sikap antusias dalam melaksanakan suatu kegiatan. Motivasi adalah suatu keadaan dalam pribadi yang mendorong keinginan individu untuk melakukan keinginan tertentu guna mencapai tujuan.

#### Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Maslow yang dikutip Hasibuan (2016:117) faktor-faktor

yang mempengaruhi motivasi kerja adalah sebagai berikut:

- a. **Kebutuhan Fisiologis (*physiological Needs*)**  
Kebutuhan untuk mempertahankan hidup yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat belajar.
- b. **Kebutuhan Rasa Aman**  
Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.
- c. **Kebutuhan Sosial**  
Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.
- d. **Kebutuhan Penghargaan**  
Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektivitas kerja seseorang.
- e. **Kebutuhan aktualisasi diri**  
Kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat

memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh. Keinginan seseorang untuk mencapai kebutuhan sepenuhnya dapat dilakukan pimpinan perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

### **Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja**

Menurut Mc Clelland dalam Hasibuan (2016:163) yaitu antara lain:

- a. Kebutuhan akan prestasi
  - 1) Mengembangkan kreatifitas.
  - 2) Antusias untuk berprestasi tinggi.
- b. Kebutuhan Afiliasi
  - 1) Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan dia tinggal dan bekerja (sense of belonging)
  - 2) Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (sense of achievement)
  - 3) Kebutuhan akan perasaan dihormati (sense of importance)
  - 4) Kebutuhan akan perasaan ikut serta (sense of participation)
- c. Kebutuhan akan kekuasaan
  - 1) Memiliki kedudukan yang terbaik.
  - 2) Mengerahkan kemampuan demi mencapai kekuasaan.

#### **2.1.4 Kinerja Karyawan**

##### **1. Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah sesuatu yang penting bagi perusahaan, khususnya kinerja karyawan yang bisa membawa perusahaan pada pencapaian tujuan yang diharapkan maka dari itu perusahaan memerlukan sumber daya yang berkualitas untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2016:35) menyatakan kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai

seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Sedangkan menurut Fahmi (2016:137) kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

##### **2. Faktor – Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Mangkunegara (2017:67) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*), dan faktor motivasi (*motivation*) yang mengemukakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja.

- a. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan *realty* (*knowledge + skill*). Pimpinan dan pegawai harus memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatan dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.
- b. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi dapat diartikan sebagai suatu sikap yang dimiliki pemimpin dan pegawai terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka akan menunjukkan nilai positif dan negatif terhadap situasi kerjanya, dan semua itu memperlihatkan bagaimana tinggi rendahnya motivasi yang dimiliki pimpinan dan pegawai.

### 3. Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja dapat diukur dan dilihat dari indikator-indikator yang berkaitan dengan kinerja pegawai itu sendiri. Menurut Mangkunegara (2014:67-75) mengemukakan bahwa dimensi dan indikator kinerja dapat diukur yaitu sebagai berikut :

a. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Dimensi kualitas kerja diukur dengan menggunakan tiga indikator, yaitu :

- 1) Kerapihan
- 2) Ketelitian
- 3) Hasil kerja

b. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seseorang karyawan dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing. Dimensi kuantitas kerja diukur dengan dua indikator yaitu :

- 1) Kecepatan
- 2) Kemampuan

c. Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Dimensi tanggung jawab diukur dengan menggunakan dua indikator, yaitu:

- 1) Hasil kerja
- 2) Mengambil keputusan

d. Kerjasama

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan atau pegawai lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik. Dimensi kerja sama diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu :

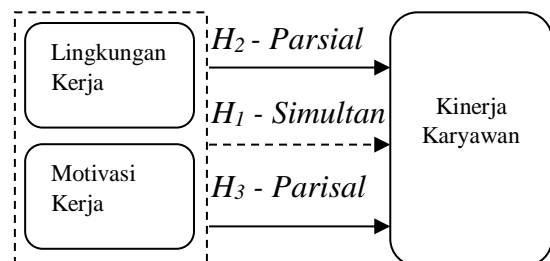
- 1) Jalinan kerjasama
- 2) Kekompakan

e. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban karyawan maupun pegawai. Maka dapat disimpulkan indikator kinerja karyawan dapat diukur dimulai dari dimensi kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama, dan inisiatif yang dilakukan oleh pegawai itu sendiri.

### 2.2 Kerangka Berpikir

Menurut Sugiyono (2019:95) kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Gambar kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini adalah



### 2.3 Hipotesis

Sesuai dengan deskripsi teoritis serta kerangka pemikiran yang telah penulis sampaikan di atas, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Hipotesis 1

H<sub>0</sub> :  $\beta_i = 0$ , Berarti secara simultan lingkungan kerja dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Pemadam Kebakaran Kota Bogor.



$H_1 : \beta_1 \neq 0$ , Berarti secara simultan lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Pemadam Kebakaran Kota Bogor.

#### 2. Hipotesis 2

$H_0 : \beta_1 = 0$ , Berarti secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Pemadam Kebakaran Kota Bogor.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$ , Berarti secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Pemadam Kebakaran Kota Bogor.

#### 3. Hipotesis 3

$H_0 : \beta_2 = 0$ , Berarti secara parsial motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Pemadam Kebakaran Kota Bogor.

$H_1 : \beta_2 \neq 0$ , Berarti secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Pemadam Kebakaran Kota Bogor.

## METODOLOGI PENELITIAN

### 3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Pemadam Kebakaran Kota Bogor. Pelaksanaan penelitian ini berlangsung selama 6 (enam) bulan yang dimulai pada Bulan Maret 2021 sampai dengan bulan Agustus 2021.

### 3.2 Jenis dan Metode Penelitian

Metode dalam penelitian ini yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian ini adalah metode survei. Metode survey digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya (Sugiyono 2019:15).

## 3.3. Populasi dan Sampel

### 3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2019:126) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pengertian tersebut, yang menjadi sasaran populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Pemadam Kebakaran Kota Bogor yang berjumlah 68 orang.

### 3.3.2. Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2019:127) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel merupakan bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu, jelas dan lengkap yang dianggap bisa mewakili suatu populasi. Dalam penelitian ini seluruh anggota atau karyawan dari populasi diambil dan dijadikan sampel maka teknik sampling menggunakan teknik sampling jenuh.

### 3.4 Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2019:206) analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

### 3.5 Persamaan Regresi

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan analisis regresi linier

berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Dalam penelitian ini digunakan analisis regresi berganda yaitu untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Analisis regresi ganda adalah analisis statistik yang menghubungkan antara dua variable *independent* atau lebih ( $X_1, X_2, \dots, X_i$ ) dengan variable *dependent* Y (Lupiyoadi dan Ridho, 2015:157). Guna menguji pengaruh beberapa variabel bebas dengan variabel terikat dapat digunakan model matematika sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Variabel terikat (Kinerja Karyawan)

a = Intersep (titik potong dengan sumbu Y)

$b_1 \dots b_2$  = Koefisien Regresi (konstanta)  $X_1, X_2$

$X_1$  = Lingkungan Kerja

$X_2$  = Motivasi Kerja

e = Standar error

Sumber: Arikunto dalam Unaradjan (2013:225)

Sebelum melakukan analisis regresi linier berganda lebih lanjut perlu dilakukan analisis data. Dalam hal ini penulis menggunakan teknik analisis data yang sudah tersedia selama ini. Pertama, uji kualitas data berupa uji validitas dan reliabilitas. Kedua, uji asumsi klasik berupa uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Ketiga, uji hipotesis berupa uji F (Uji Simultan), koefisien determinasi dan uji t (Uji Parsial).

### 3.6 Uji Kualitas Data

Penelitian yang mengukur variabel dengan menggunakan

instrumen kuesioner harus dilakukan pengujian kualitas terhadap data yang diperoleh. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan valid dan reliabel sebab kebenaran data yang diolah sangat menentukan kualitas hasil penelitian.

### 1. Uji Validitas

Uji kualitas data yang pertama digunakan yaitu uji validitas. Menurut Sugiyono (2019:175) mengemukakan, validitas merupakan hasil ketepatan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk mencari validitas, harus mengkorelasikan skor dari setiap pertanyaan dengan skor total seluruh pertanyaan. Jika memiliki koefisien korelasi lebih besar dari 0,3 maka dinyatakan valid tetapi jika koefisiennya korelasinya dibawah 0,3 maka dinyatakan tidak valid. Dalam mencari nilai korelasi, maka penulis menggunakan rumus *Statistical PearsonProductMoment*, dengan rumus sebagai berikut:

Dimana:

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah responden

$\sum X$  = Jumlah skor item instrument

$\sum Y$  = Jumlah total skor jawaban

$\sum X^2$  = Jumlah kuadrat skor item

$\sum Y^2$  = Jumlah kuadrat total skor jawaban

$\sum XY$  = Jumlah perkalian skor jawaban suatu item dengan total skor

### 2. Uji Reabilitas

Setelah melakukan uji validitas, selanjutnya adalah melakukan uji kualitas data yang kedua yaitu uji reliabilitas. Menurut Sugiyono (2019:176) menyatakan bahwa uji

reliabilitas adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Instrumen yang reliabel akan menghasilkan data yang konsisten. Artinya berapapun banyaknya pengulangan yang dilakukan dengan menggunakan instrumen tersebut, kesimpulan yang diperoleh tetap sama, walaupun perolehan angka nominalnya tidak harus sama. Penting untuk diingat bahwa data yang reliabel belum tentu valid. Dalam uji reliabilitas digunakan teknik *AlphaCronbach*, dimana suatu instrument dapat dikatakan handal (reliabel) bila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0,6 atau lebih, dengan menggunakan rumus alpha, sebagai berikut:

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum Si}{st} \right)$$

Keterangan:

r11 = Nilai reliabilitas  
 $\sum Si$  = Jumlah variable skor setiap item  
 St = Varians total  
 k = Banyaknya butir pertanyaan

Sumber: Arikunto dalam Unaradjan (2013:186)

Guna melihat reliabel atau tidaknya butir pernyataan kuesioner maka dapat dilihat nilai *Cronbach's Alpha* yang tertera pada tabel *Reability Statistics* hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS, jika nilai *Cronbach's Alpha* tersebut lebih besar dari 0,6 maka dapat dikatakan bahwa semua instrument yang digunakan dalam penelitian ini handal (reliabel) sehingga dapat digunakan untuk uji-uji selanjutnya

### 3.7 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan pengujian yang bertujuan untuk

melakukan uji regresi linier berganda. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan 3 uji asumsi klasik, yang terdiri dari: uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam persamaan regresi, variabel bebas dan variabel terikat berdistribusi normal atau tidak. Persamaan regresi yang baik memiliki distribusi data yang normal. Pengujian normalitas data menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dalam program aplikasi SPSS dengan taraf probabilitas (sig) 0,05. Kriteria pengujian uji *Kolmogorov-Smirnov* adalah nilai probabilitas (sig) > 0,05, maka data berdistribusi normal, sedangkan nilai probabilitas (sig) < 0,05, maka data tidak berdistribusi normal.

#### 2. Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2018:137) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot, dengan dasar analisis sebagai berikut:

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.

b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Menurut Ghozali (2018:105), tujuan uji multikolinieritas adalah untuk menguji model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Persamaan regresi yang baik memiliki model yang didalamnya tidak terjadi kolerasi diantara variabel bebas. Uji multikolinieritas dilihat dari nilai *tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF)*. Apabila nilai  $VIF < 10$ , berarti tidak terdapat multikolonieritas. Jika nilai  $VIF > 10$  maka terdapat multikolonieritas dalam data.

### 3.8 Uji Hipotesis

Setelah melakukan uji kualitas data dan uji asumsi klasik maka selanjutnya melakukan uji hipotesis dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada atau tidak pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, baik dilakukan secara simultan dan parsial. Dalam penelitian ini akan dilakukan uji hipotesis yang meliputi uji F (uji simultan), koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) dan uji t (uji parsial).

#### 1. Uji F (Simultan)

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah secara bersama-sama (simultan) variabel bebas berpengaruh atau tidak terhadap variabel terikat. Dengan rumus sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{\frac{R^2}{K}}{(1-R^2/n-k-1)}$$

Keterangan :

F<sub>hitung</sub> = Nilai F yang dihitung

R<sup>2</sup> = Nilai koefisien korelasi ganda  
 k = Jumlah variabel bebas  
 n = Jumlah sampel

H<sub>0</sub> : β<sub>i</sub> = 0 ; artinya variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat

H<sub>a</sub> : β<sub>i</sub> ≠ 0 ; artinya variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat

Dalam penelitian ini semua uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan Statistical Product and Service Solutions (SPSS). Caranya dengan melihat nilai yang tertera pada kolom F pada tabel Anova hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS tersebut. Guna menguji kebenaran hipotesis pertama digunakan uji F yaitu untuk menguji keberartian regresi secara keseluruhan, dengan rumus hipotesis, sebagai berikut:

Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji F, variannya dapat diperoleh dengan membandingkan F<sub>hitung</sub> dengan F<sub>tabel</sub> pada taraf α=0,05 dengan ketentuan:

a. F<sub>hitung</sub> < F<sub>tabel</sub>, maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>1</sub> ditolak

Artinya variasi model regresi berhasil menerangkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pemadam Kebakaran Kota Bogor.

b. F<sub>hitung</sub> ≥ F<sub>tabel</sub>, maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima

Artinya variasi model regresi berhasil menerangkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pemadam Kebakaran Kota Bogor.

## 2. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel independen ( $X_1$  dan  $X_2$ ). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Semakin tinggi nilai  $R^2$  menunjukkan bahwa varian untuk variabel dependen (Y) dapat dijelaskan oleh variabel independen (X) dan sebaliknya. Jadi nilai  $R^2$  memberikan presentasi varian yang dapat dijelaskan dari model regresi. Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) bertujuan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan varian dari variabel terikatnya.

## 3. Uji t (Uji Parsial)

Uji parsial bertujuan untuk mengetahui pengaruh hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lain, apakah saling mempengaruhi atau tidak. Dengan menggunakan rumus :

$$t_{hitung} = \frac{b}{se}$$

Keterangan:

$t_{hitung}$  = Nilai t

b = Koefisien regresi X

se = Standar error koefisien regresi X

Bentuk pengujiannya adalah:

a.  $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$

Artinya variabel bebas yang diteliti, secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya.

b.  $H_a : \text{minimal satu } \beta_i \neq 0$

dimana  $i = 1, 2, 3$

Artinya variabel bebas yang diteliti, secara parsial

berpengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya.

Uji t dilakukan dengan cara membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  pada taraf nyata 5% ( $\alpha 0,05$ ) dengan ketentuan sebagai berikut:

a.  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

Artinya variasi model regresi berhasil menerangkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja individual (parsial) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pemadam Kebakaran Kota Bogor.

b.  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Artinya variasi model regresi berhasil menerangkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja secara individual (parsial) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pemadam Kebakaran Kota Bogor.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Hasil Penelitian

Hasil penelitian secara terperinci penulis sampaikan dibawah ini meliputi tanggapan responden, uji kualitas data yang meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas, serta uji hipotesis yang meliputi hasil regresi, uji simultan, koefisien determinasi, uji parsial, dan pengaruh dominan.

#### 4.1.1 Uji Kualitas Data

##### 1. Uji Validitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah item pertanyaan atau instrumen indikator yang digunakan valid atau tidak serta reliabel atau tidak. Dibawah ini penulis

menyajikan hasil uji validitas dan reliabilitas yang sudah valid dan reliabel.

Tabel 4.1 Uji Validitas Lingkungan Kerja

No.	PERNYATAAN	rhitung	SIMPULAN	KETERANGAN
1.	Bangunan tempat kerja	0,677	Valid	rhitung> 0,3.
2.	Peralatan yang memadai	0,834	Valid	rhitung> 0,3.
3.	Fasilitas	0,658	Valid	rhitung> 0,3.
4.	Hubungan rekan kerja	0,669	Valid	rhitung> 0,3.
5.	Hubungan atasan dengan karyawan	0,666	Valid	rhitung> 0,3.
6.	Kerjasama antar karyawan	0,663	Valid	rhitung> 0,3.

Berdasarkan tabel 4.1 di atas hasil uji validitas variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa semua nilai rhitung yang disajikan pada kolom *corrected item-Total correlation*. Hasil perhitungan spss (terlampir) lebih besar dibandingkan dengan 0,3 sehingga dapat dikatakan bahwa semua pernyataan variabel lingkungan kerja tersebut valid dan dapat dilanjutkan uji-uji berikutnya.

Tabel 4.2 Uji Validitas Motivasi Kerja

No.	PERNYATAAN	rhitung	SIMPULAN	KETERANGAN
1.	Mengembangkan kreatifitas	0,703	Valid	rhitung> 0,3.
2.	Antusias berprestasi tinggi	0,665	Valid	rhitung> 0,3.
3.	Kebutuhan akan diterima	0,674	Valid	rhitung> 0,3.
4.	Kebutuhan akan maju	0,607	Valid	rhitung> 0,3.
5.	Kebutuhan akan dihormati	0,696	Valid	rhitung> 0,3.
6.	Kebutuhan akan ikut serta	0,714	Valid	rhitung> 0,3.
7.	Memiliki kedudukan	0,61	Valid	rhitung> 0,3.
8.	Mengarahkan kemampuan	0,808	Valid	rhitung> 0,3.

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, hasil uji validitas variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa semua nilai rhitung yang disajikan pada kolom *corrected item-Total correlation*. Hasil perhitungan spss (terlampir) lebih besar dibandingkan dengan 0,3 sehingga dapat dikatakan bahwa semua pernyataan variabel motivasi kerja tersebut valid dan dapat dilanjutkan uji-uji berikutnya.

Tabel 4.3 Uji Validitas Kinerja Karyawan

No.	PERNYATAAN	rhitung	SIMPULAN	KETERANGAN
1.	Kerapuhan lingkungan kerja	0,736	Valid	rhitung> 0,3.
2.	Ketelitian mengerjakan tugas	0,659	Valid	rhitung> 0,3.
3.	Tanggung jawab atas hasil kerja	0,753	Valid	rhitung> 0,3.
4.	Kecepatan dalam bekerja	0,768	Valid	rhitung> 0,3.
5.	Kemampuan mengerjakan tugas	0,791	Valid	rhitung> 0,3.
6.	Hasil kerja yang dikerjakan	0,608	Valid	rhitung> 0,3.
7.	Mengambil keputusan sendiri	0,617	Valid	rhitung> 0,3.
8.	Jalinan kerjasama	0,743	Valid	rhitung> 0,3.
9.	Kekompakan dalam bekerja	0,78	Valid	rhitung> 0,3.
10.	Inisiatif mengatasi masalah	0,501	Valid	rhitung> 0,3.
11.	Inisiatif mengerjakan tugas	0,562	Valid	rhitung> 0,3.

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, hasil uji validitas variabel kinerja karyawan menunjukkan bahwa semua nilai rhitung yang disajikan pada kolom *corrected item-Total correlation*. Hasil perhitungan spss (terlampir) lebih besar dibandingkan dengan 0,3 sehingga dapat dikatakan bahwa semua pernyataan variabel kinerja karyawan tersebut valid dan dapat dilanjutkan uji-uji berikutnya.

## 2. Uji Reliabilitas

Di bawah ini penulis sajikan daftar *Cronbach's Alpha* untuk semua variabel penelitian, atas dasar perhitungan menggunakan SPSS.

Tabel 4.4 Uji Reliabilitas

No.	VARIABEL	Cronbach's $\alpha$	SIMPULAN	KETERANGAN
1.	Lingkungan Kerja	0,786	RELIABEL	cronbach $\alpha > 0,6$ .
2.	Motivasi Kerja	0,777	RELIABEL	cronbach $\alpha > 0,6$ .
3.	Kinerja Karyawan	0,767	RELIABEL	cronbach $\alpha > 0,6$ .

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua nilai *Cronbach's Alpha* yang tertera dalam tabel *Reliability Statistics* hasil perhitungan SPSS (terlampir) masing-masing variabel lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pernyataan penelitian ini handal (reliabel) dan dapat dilanjutkan uji-uji berikutnya.

### 4.1.2 Uji Asumsi Klasik

Setelah melakukan uji kualitas data dan semua data yang dihasilkan layak untuk digunakan dalam uji selanjutnya maka yang perlu dilakukan selanjutnya adalah uji asumsi klasik. Uji ini wajib dilakukan sebelum

peneliti melakukan analisis regresi linier berganda. Adapun uji asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi: uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas.

### 1. Uji Normalitas

Tabel 4.5 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.95905587
Most Extreme Differences	Absolute	.133
	Positive	.091
	Negative	-.133
Kolmogorov-Smirnov Z		1.100
Asymp. Sig. (2-tailed)		.178

a. Test distribution is Normal.

Pada tabel *Kolmogorov-Smirnov* di atas menunjukkan bahwa nilai *Asymp Sig (2-tailed)* yang diolah dengan menggunakan SPSS adalah 0,178. Sementara itu taraf probabilitas (*sig*) 0,05. Hal ini menunjukkan data residual berdistribusi normal karena nilai *Asymp Sig (2-tailed)* = 0,178 > 0,05 sehingga model regresi layak digunakan untuk meprediksi kinerja karyawan. Dengan demikian maka dapat dilanjutkan untuk melakukan uji selanjutnya yaitu uji multikolinieritas.

### 2. Uji Multiokolinieritas

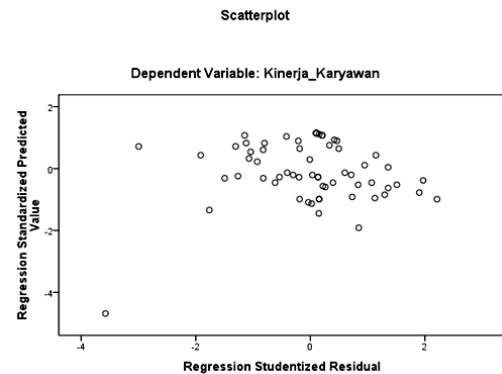
Tabel 4.6 Hasil Uji Multikolinieritas (Tolerance dan VIF)

VARIABEL	COLLINEARITY STATISTICS			
	TOLERANCE		VIF	
	HASIL	SIMPULAN	HASIL	SIMPULAN
Lingkungan Kerja	0,632	> 0,1	1.582	< 10
Motivasi Kerja	0,632	> 0,1	1.582	< 10

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai *tolerance* semua variabel independen (variabel bebas) yang ada di atas 0,1 serta nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)* nya di bawah 10 yang berarti tidak terjadi

multikolinieritas diantara setiap variabel tersebut.

### 3. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Grafik Scatterplot di atas memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan masukan variabel independennya.

#### 4.1.3 Uji Hipotesis

Selanjutnya setelah semua data dinyatakan layak untuk dilakukan uji selanjutnya, maka langkah terakhir yang dilakukan adalah melakukan uji hipotesis. Uji ini bertujuan untuk menjawab rumusan masalah sekaligus dugaan sementara atas jawaban rumusan masalah tersebut yang tertuang dalam hipotesis. Beberapa hal yang termasuk ke dalam uji hipotesis ini antara lain persamaan regresi, uji F (uji simultan), koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) dan uji t (uji parsial).

## 1. Uji Regresi Berganda

Tabel 4.7 Hasil Uji Regresi Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	13.530	3.126			4.328	.000		
Lingkungan_Kerja	.155	.117	.117		1.326	.190	.632	1.582
Motivasi_Kerja	.913	.108	.747		8.430	.000	.632	1.582

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Melihat nilai Unstandardized Coefficients Beta di atas, maka dapat ditentukan persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan dari penelitian ini, sebagai berikut:

$$Y = 13,530 + 0,155X_1 + 0,913X_2$$

Yang berarti bahwa:

- Konstanta sebesar 13,530 yang berarti jika variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja dianggap nol maka variabel kinerja karyawan sebesar 13,530.
- Koefisien regresi variabel lingkungan kerja diperoleh nilai sebesar 0,155 yang berarti jika variabel lingkungan kerja mengalami kenaikan atau penurunan sebesar satu satuan sementara variabel motivasi kerja diasumsikan tetap maka kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan atau penurunan sebesar 0,155.
- Koefisien regresi variabel motivasi kerja diperoleh nilai sebesar 0,913 yang berarti jika variabel motivasi mengalami kenaikan atau penurunan sebesar satu satuan sementara variabel lingkungan kerja diasumsikan tetap maka kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan atau penurunan sebesar 0,913.

## 2. Uji F (Simultan)

Tabel 4.8. Hasil Uji F

Model		ANOVA <sup>a</sup>				Sig.
		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	
1	Regression	1233.038	2	616.519	68.309	.000 <sup>b</sup>
	Residual	586.653	65	9.025		
	Total	1819.691	67			

a. Predictors: (Constant), Motivasi\_Kerja, Lingkungan\_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sementara itu nilai  $F_{tabel}$  yang dilihat pada tabel nilai-nilai untuk distribusi F adalah 3,138. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa nilai  $F_{hitung} = 68,309 >$  dari  $F_{tabel} = 3,138$ . Ini berarti bahwa variabel independen yang terdiri dari lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pemadam Kebakaran Kota Bogor.

## 3. Koefisien Determinasi

Tabel 4.9. Koefisien Determinasi

Model	Model Summary <sup>b</sup>			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.823 <sup>a</sup>	.678	.668	3.004

a. Predictors: (Constant), Motivasi\_Kerja, Lingkungan\_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah 0,668 atau 66,8%. Ini berarti bahwa variabel independen berupa lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama menjelaskan variabel dependen kinerja karyawan Pemadam Kebakaran Kota Bogor sebesar 66,8% sedangkan sisanya sebesar 33,2% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## 4. Uji Parsial

Tabel 4.10. Hasil Uji Parsial

VARIABEL	T		Sig.		SIMPULAN
	thitung	ttabel	HASIL	$\alpha = 5\%$	
Lingkungan Kerja	1,326	<1,997	0,19	> 0,05	Tidak Berpengaruh signifikan
Motivasi Kerja	8,43	>1,997	0	< 0,05	Berpengaruh signifikan.

Guna menentukan  $H_0$  maupun  $H_1$  yang ditolak atau diterima maka nilai  $t_{hitung}$  di atas dapat dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  pada tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ). Nilai  $t_{tabel}$  pada tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ) adalah 1,997. Dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$  maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- Secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan



terhadap kinerja karyawan Pemadam Kebakaran Kota Bogor karena  $t_{hitung} (1,326) < t_{tabel} (1,997)$  serta nilai signifikasinya di atas 0,05 sehingga dapat dinyatakan bahwa  $H_0$  diterima  $H_1$  ditolak.

- b. Secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pemadam Kebakaran Kota Bogor karena  $t_{hitung} (8,430) > t_{tabel} (1,997)$  serta nilai signifikasinya di bawah 0,05 sehingga dapat dinyatakan bahwa  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima.

## 5. Pengaruh Dominan

Guna mengetahui variabel independen yang berpengaruh paling dominan terhadap variabel dependennya adalah dengan cara melihat besarnya nilai *Standardized Coefficient Beta* seperti terlihat pada Tabel 4.11. di atas. Tabel tersebut memperlihatkan bahwa variabel independen yang mempunyai nilai *Standardized Coefficient Beta* paling besar adalah variabel motivasi kerja yaitu sebesar 0,747 yang berarti bahwa variabel motivasi kerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pemadam Kebakaran Kota Bogor.

## 4.2 Pembahasan

Penelitian ini melibatkan sebanyak 68 responden untuk memberikan informasi mengenai pengaruh variabel  $X_1$  yaitu lingkungan kerja dan  $X_2$  yaitu motivasi kerja terhadap variabel  $Y$  yaitu kinerja karyawan. Sesuai dengan latar belakang yang telah disampaikan di awal dimana sampai saat ini masih ditemui kendala di Pemadam Kebakaran Kota Bogor khususnya mengenai kinerja karyawan sehingga perlu dilakukan penelitian dengan diantaranya menggunakan variabel

lingkungan kerja dan motivasi kerja maka permasalahan tersebut setidaknya mulai terjawab.

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua pernyataan yang berada di kuesioner yang telah disebar dinyatakan valid, karena  $r_{hitung} > 0,300$ . Hasil uji reliabilitas menunjukkan semua memiliki koefisien keandalan atau *cronbach's alpha*  $> 0,6$ . Hal ini menyatakan bahwa pernyataan dalam kuesioner reliabel. Persamaan regresi yang diperoleh dari penelitian ini adalah  $Y = 13,530 + 0,155X_1 + 0,913X_2$ .

Dalam upaya mengidentifikasi seberapa jauh variabel independen menjelaskan terhadap variabel dependennya, diperoleh dari nilai koefisien determinasi. Nilai koefisien determinasi yang dinyatakan dalam *Adjusted R Square* adalah 66,8% atau 0,668 ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel independen adalah sebesar 66,8%, sedangkan sisanya 33,2% dijelaskan oleh faktor-faktor lain.

Pada hasil Uji F atau secara simultan menunjukkan bahwa variabel independen yang terdiri dari lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependennya yaitu kinerja karyawan di Pemadam Kebakaran Kota Bogor.

Selanjutnya pada hasil uji  $t$  diketahui bahwa angka  $t_{hitung}$  variabel lingkungan kerja adalah 1,326 sedangkan angka  $t_{tabel}$  adalah 1,997 ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) hal ini dikatakan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Tidak berpengaruhnya lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa karyawan lebih memilih motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan, tapi perusahaan masih dapat meningkatkan

kinerja karyawan dalam lingkungan kerja dengan cara mempertahankan yang sudah baik dalam lingkungan kerja seperti hubungan antar karyawan dan hubungan atasan dengan karyawan agar hubungannya selalu harmonis dan membuat karyawan nyaman bekerja dan mempertahankan kerjasama antar karyawan yang sudah baik agar karyawan dapat bekerja secara produktif dengan melakukan kerjasama yang baik, selain mempertahankan yang sudah baik perusahaan juga dapat meningkatkan lingkungan kerja fisik dengan meningkatkan bangunan tempat kerja yang layak karena bangunan tempat kerja menjadi tempat yang setiap hari ditempati oleh karyawan, peralatan kerja yang memadai juga perlu ditingkatkan seperti alat pelindung diri untuk karyawan agar lebih *safety*, mobil yang berfungsi dengan baik agar sigap ketika menerima kabar kebakaran dan mencukupi semua fasilitas yang dibutuhkan karyawan untuk bekerja.

Setelah mengetahui signifikan atau tidaknya variabel lingkungan kerja, selanjutnya pengaruh angka  $t_{hitung}$  variabel motivasi kerja adalah 8,430 sedangkan angka  $t_{tabel}$  adalah 1,997 ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) artinya bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, dapat dilihat di pernyataan antusias berprestasi tinggi nilai tafsir sebesar 4,60 ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki motivasi yang tinggi untuk berprestasi di Pemadam Kebakaran Kota Bogor, selain itu kebutuhan afiliasi yang sudah baik juga harus dipertahankan karena karyawan sama-sama sudah merasa dihormati, diterima, dan ingin maju demi mencapai tujuan perusahaan. Variabel motivasi kerja mendapat nilai tafsir lebih dari 4,20 yang berarti sangat setuju. Hal ini menunjukkan adanya motivasi kerja yang tinggi di Pemadam Kebakaran Kota Bogor dan variabel

motivasi kerja juga lebih dominan dibandingkan dengan variabel lingkungan kerja, adanya motivasi kerja yang baik bisa meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan di Pemadam Kebakaran Kota Bogor sudah sangat baik hal ini dapat dilihat dari respon responden yang positif sehingga perusahaan harus bisa mempertahankan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai, kesigapan dan jalinan kerjasama yang baik juga mempengaruhi kinerja karyawan.

Dengan melihat uraian di atas, maka dapat dikatakan bahwa variabel motivasi merupakan salah satu hal penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dibandingkan variabel lingkungan kerja. Oleh sebab itu perusahaan perlu mempertahankan motivasi kerja terhadap karyawannya agar semua tujuan perusahaan dapat tercapai dan berjalan dengan baik.

## SIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Simpulan

Sesuai dengan uraian-uraian di atas serta hasil analisis dan interpretasi data yang telah dijelaskan di sebelumnya, maka dapat diambil simpulan dan saran sebagai berikut:

1. Secara simultan lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pemadam Kebakaran Kota Bogor.
2. Secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pemadam Kebakaran Kota Bogor.
3. Secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pemadam Kebakaran Kota Bogor.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka peneliti dapat memberikan beberapa saran untuk perusahaan sebagai berikut:

1. Untuk hal lingkungan kerja jika perusahaan ingin meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan diharapkan dapat mempertahankan hubungan kerja antar karyawan, hubungan atasan dengan karyawan, dan kerjasama antar karyawan karena hal itu sangat penting dalam keberlangsungan karyawan ketika bekerja.
2. Dalam hal motivasi kerja, perusahaan diharapkan dapat mempertahankan motivasi kerja yang sudah baik dalam mengembangkan kreatifitas, antusias berprestasi tinggi, kebutuhan akan diterima, kebutuhan akan maju, kebutuhan akan dihormati, kebutuhan akan ikut serta, memiliki kedudukan, mengarahkan kemampuan dalam menjalankan pekerjaan agar motivasi kerja selalu baik dan perusahaan dapat memberikan sebuah reward atau penghargaan agar karyawan lebih termotivasi untuk lebih maju, karena variabel motivasi ini lebih dominan tetapi perusahaan harus mampu memperhatikan kebutuhan akan prestasi, kebutuhan afiliasi, dan kebutuhan akan kekuasaan yang telah dijelaskan variabel motivasi kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Deepublish, Yogyakarta.
- Fachrezi, Hakim.& Hazmanan K. (2020). *Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu*. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. ISSN 2623-2634. Vol 3, No. 1. Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.
- Fahmi, I. (2016) *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep dan Kinerja*. Mitra Wacana Media, Jakarta.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko, T.H. (2016). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P.(2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)* PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- \_\_\_\_\_ (2016). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Ed. Revisi, Cet. 12. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- \_\_\_\_\_ (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan Belas. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Lupiyoadi, R. dan Ridho, B. I. (2015). *Pratikum Metode Riset Bisnis* Cetakan Pertama. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Mangkunegara, A.P.(2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Sedarmayanti, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, S. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*

- Karyawan. Yogyakarta.  
Aswanda Pressindo.
- Sugiyono.(2019). Metode Penelitian,  
Kuantitatif, Kualitatif dan  
R&D. Ed. Kedua, Cet. 1.  
Alfabeta, Bandung.
- Suparyadi.(2015). Manajemen Sumber  
Daya Manusia, Menciptakan  
Keunggulan Bersaing Berbasis  
Kompetisi SDM. Jakarta: Andi.
- Suryani, A. (2017). pengaruh  
Kemampuan Kerja dan  
Lingkungan Kerja terhadap  
Kinerja Karyawan Universitas  
Batanghari Jambi. Jurnal. ISBN: 1234-  
5678-90-12-1. Universitas  
Batanghari Jambi.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber  
daya Manusia. Jurnal  
Manajemen Pendidikan Islam.  
P-ISSN: 2407-8107. Volume. 9  
No. 2 Program Studi  
Manajemen Pendidikan Islam,  
Institut Agama Islam Negeri  
Bone.
- Sutrisno, E.(2016). Manajemen  
Sumber Daya Manusia, Penerbit  
Kencana, Jakarta.