

PENGARUH INSENTIF, SARANA DAN PRASARANA, GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMADAM KEBAKARAN SIDOARJO

oleh

MUHAMMAD SYAIFUDDIN

Dr. Wulandari Harjanti, S.Sos, SE, MM

Dr. Hj. Sri Rahayu, SE, MM

Pembimbing I

Pembimbing II

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MAHARDHIKA SURABAYA**

ABSTRAK

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh insentif, sarana dan prasarana, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran di Sidoarjo. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang menitikberatkan pada pengujian hipotesa dengan alat analisa metode statistik dan menghasilkan kesimpulan yang dapat digeneralisasikan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran di Posko Induk Sidoarjo yang berjumlah 50 orang. Teknik pengambilan sampel (*sampling methode*) adalah sebuah metode atau cara yang dilakukan untuk menentukan jumlah dan anggota sampel. Teknik pengambilan sampel (*sampling methode*) yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh* (sensus) yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 50 responden. Alat uji yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda dengan bantuan *software* SPSS. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa, hasil dari uji validitas adalah *valid*, uji reliabilitas adalah *reliabel*. Analisa regresi linier berganda didapatkan permodelan yaitu $Y = 0,060 + 0,514 X_1 + 0,180 X_2 + 0,345 X_3$. Dari hasil Uji F didapatkan hasil bahwa Insentif (X_1), Sarana dan Prasarana (X_2), Gaya Kepemimpinan (X_3) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pemadam Kebakaran di Sidoarjo. Dari hasil uji t dapat diketahui bahwa Insentif (X_1), Sarana dan Prasarana (X_2), Gaya Kepemimpinan (X_3) berpengaruh secara parsial dan positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pemadam Kebakaran di Sidoarjo

Kata Kunci: Insentif, Sarana, Prasarana, Gaya Kepemimpinan, Kinerja

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia saat ini mempunyai aset yang berfungsi vital di berbagai sektor. Fungsi vital dari aset manusia mengharuskan perusahaan perlu secara signifikan dan tepat mencatat aset manusia dalam hal personel dalam perjalanan untuk meningkatkan kualitas pertama dari aset manusia tersebut

Gaya hidup seorang frontrunner di dalam perusahaan ingin membawa perusahaan sesuai dengan keinginan yang sudah ditetapkan. Berbagai pola manajemen akan menaungi perilaku seorang pelopor untuk melaksanakan tugasnya.

Thoha (2015;84) menekankan bahwa gaya kepemimpinan yakni kemampuan seorang manajer ataupun pemimpin untuk secara langsung ataupun tidak langsung memberi pengaruh kepada orang lain dalam bentuk perilaku individu dan kelompok (seni). Keberhasilan pengelolaan organisasi juga sangat bergantung pada Penggunaan SDM. Guna mencapai suatu tujuan, perusahaan harus memberi insentif kepada karyawan untuk bersemangat tentang pekerjaan mereka dan meningkatkan kinerja mereka di perusahaan.

Bernardin dan Russel (2015:379) menyatakan Kinerja adalah produk yang dihasilkan dari distribusi pekerjaan oleh karyawan dalam waktu atau periode yang

spesifik. Fokusnya adalah pada hasil yang diselesaikan dalam periode yang sudah ditentukan.

Ada cara untuk meningkatkan semangat kerja karyawan untuk mencapai kinerja puncak ialah dengan menciptakan insentif bagi karyawan. Insentif meningkatkan ketekunan karyawan dalam pekerjaan mereka. Insentif diharapkan bisa meningkatkan kinerja karyawan untuk memenuhi tugas serta kewajibannya di perusahaan. (Sutrisno, 2015:189)

Hariandja (2015;265) bahwa Insentif adalah salah satu bagian dari kompensasi secara langsung berkaitan dengan kinerja, yang didefinisikan menjadi laba yang dibagikan oleh pegawai untuk meningkatkan produktivitas sehingga dapat menghemat biaya. Hal yang sama juga dijabarkan oleh Panggabean (2016:88) Insentif ialah kompensasi yang menghubungkan upah dengan produktivitas. Insentif didasarkan pada imbalan uang bagi seseorang yang telah melakukan pekerjaannya di luar standar yang telah ditentukan. Selain gaya kepemimpinan dan insentif, faktor lain yang sangat memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai ialah Sarana dan prasarana. Menurut Bohari, dkk (2019) bahwa sarana dan prasarana merupakan komponen penting dan utama dalam berjalannya suatu pekerjaan. Karyawan tidak dapat bekerja dengan cepat dan mudah tanpa bantuan infrastruktur yang memadai. Oleh karena itu, adanya sarana prasarana tentu akan mempengaruhi

hasil kinerja pegawai. Apabila sarana prasarana kerja itu baik, maka bisa memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai yang baik juga serta apabila sarana maupun prasarana itu buruk, maka kinerja pegawai juga tidak akan optimal.

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pemadam Kebakaran Sidoarjo yang merupakan badan instansi pemerintah di bidang proteksi kebakaran. Dalam organisasi ini, penting bagi personel di lokasi yang terlibat langsung dalam pengelolaan masalah kebakaran. Jika mereka secara tidak sengaja menyebabkan kematian karena keterlambatan lokasi kebakaran, mereka pasti berisiko besar dan bahkan dapat menyebabkan kematian. Kurangnya keterampilan untuk melakukan tugas.

Permasalahan yang dihadapi Dinas Pemadam Kebakaran Kota Sidoarjo adalah tidak adanya tambahan pendapatan bagi pegawai dan hanya gaji pokok yang dapat diterima sesuai dengan ketentuan manajemen, sedangkan reward dan benefit yang diberikan tetap sama. daripada di pemerintahan lain. Institusi, karyawan tidak memiliki tugas keamanan. Karyawan, terutama pekerja di lokasi, meskipun pekerjaannya menghadapi risiko yang lebih besar saat berkendara dengan kecepatan tinggi, apalagi memadamkan api saat memadamkan api, karena selain berhadapan langsung dengan api, karyawan juga menghadapi material konstruksi. dilalap api Runtuh, yang membuat karyawan dan keluarganya merasa tidak terjaminnya

keselamatan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Sikap pimpinan yang memberikan perlakuan yang kurang adil dan berbeda pada sesama pegawai petugas pemadam kebakaran, yang mana pimpinan cenderung berpihak pada petugas pemadam kebakaran yang statusnya sudah ASN dan kurang berpihak pada petugas pemadam kebakaran yang masih honorer (belum diangkat menjadi ASN). Ditambah dengan perlengkapan kerja seperti Helm pengaman (safety head), alas kaki pengaman (safety alas kaki); kacamata pelindung; masker pengaman; sarung tangan pengaman dan kendaraan (mobil pemadam) yang terkadang masih kurang, terutama jika terjadi kebakaran yang bersamaan di satu wilayah, menyebabkan kinerja pegawai pemadam kebakaran kurang maksimal.

Berlandaskan penjabaran tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengkaji serta meneliti lebih lanjut mengenai "Pengaruh Insentif, Sarana dan Prasarana, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pemadam Kebakaran Sidoarjo".

1.2 Rumusan Masalah

Berlandaskan dari latar belakang pertanyaan sebelumnya, maka pertanyaan penelitian ini yakni:

1. Apakah insentif, sarana dan prasarana, dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada

- Dinas Pemadam Kebakaran di Sidoarjo ?
2. Apakah insentif memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran di Sidoarjo ?
 3. Apakah sarana dan prasarana memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran di Sidoarjo ?
 4. Apakah gaya kepemimpinan memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran di Sidoarjo ?
 5. Manakah diantara variabel bebas (insentif, sarana dan prasarana serta gaya kepemimpinan) yang berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran di Sidoarjo ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berlandaskan dari latar belakang permasalahan dan rumusan permasalahan, maka tujuan penelitian ini yakni seperti berikut.

1. Untuk mengetahui insentif, sarana dan prasarana, dan gaya kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran di Sidoarjo
2. Untuk mengetahui insentif secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran di Sidoarjo

3. Untuk mengetahui sarana dan prasarana secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran di Sidoarjo
4. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran di Sidoarjo
5. Untuk mengetahui variabel bebas (insentif, sarana dan prasarana, dan gaya kepemimpinan) yang memiliki pengaruh lebih dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Sidoarjo

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini seharusnya membawa manfaat untuk seluruh pihak yang terkait dengan objek penelitian, diantaranya:

1. Aspek Akademis
Menyediakan informasi kepada pihak lain untuk melangsungkan pembelajaran selanjutnya serta bisa ditambahkan ke daftar pustaka sebagai informasi pembandingan untuk studi lebih lanjut dan merupakan wujud dari Darma Bakti di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya secara umum dan Program Studi Manajemen secara khusus.
2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan
Selaku media informasi, bacaan, media, dari semua pihak yang terlibat dapat memanfaatkannya untuk pengembangan ilmu pengetahuan.
3. Aspek Praktis

Memberikan informasi kepada manajemen Dinas Pemadam Kebakaran Sidoarjo mengevaluasi dan menggunakan temuan penelitian untuk memecahkan masalah yang mempunyai keterkaitan terhadap motivasi, sarana dan prasarana, gaya kepemimpinan, serta kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian Insentif

Insentif adalah salah satu keinginan personel sebagai manusia yang dapat berupa kain dan non kain, dan kerumitan keinginan tersebut dapat berupa tekanan penggunaan untuk melukis atau dapat menjadi alasan personel untuk lebih bersemangat dalam melakukan pengecatan melalui cara yang ditunggu-tunggu. Ketidakseimbangan penawaran dari perusahaan tempat mereka melukis untuk memenuhi keinginan mereka. Insentif diberikan untuk menginspirasi personel agar produktivitas lukisannya tinggi, kini tak lagi lestari atau kapan pun. Oleh karena itu, insentif merupakan bagian dari keuntungan, terutama diberikan kepada orang-orang yang melukis dengan baik atau berprestasi. Misalnya dalam bentuk bonus.

2. Pengertian Sarana dan Prasarana

Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 122 Tahun 2018 Tentang Standarisasi Sarana dan Prasarana Kerja Pemerintah Daerah Pasal 1 juga menjelaskan bahwa: Sarana kerja kantor adalah suatu fasilitas yang secara langsung berfungsi

sebagai penunjang proses penyelenggaraan pemerintah daerah dalam pencapaian sarana yang ditetapkan, antara lain: ruangan kantor, perlengkapan kerja dan kendaraan dinas. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa sarana kantor merupakan suatu fasilitas pelengkap berupa barang atau benda bergerak secara langsung dapat digunakan untuk memudahkan pelaksanaan proses kegiatan kantor dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Contoh: meja, kursi, tempat penyimpanan dokumen, mesin - mesin kantor, peralatan atau perlengkapan kantor dan lain sebagainya.

3. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Salah satu sumber daya yang dimiliki oleh suatu badan usaha adalah sumber daya manusia, yang terdiri dari orang-orang dengan latar belakang, pendidikan, pengalaman dan status sosial ekonomi yang berbeda, yang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh badan usaha tersebut. Tidak mudah untuk menjalin kerjasama yang baik antara orang-orang yang berbeda ini. Untuk itu diperlukan seorang pemimpin yang dapat mengarahkan dan mengkoordinasikan semua kegiatan bawahannya serta menganalisis situasi untuk menciptakan kerjasama yang baik di unit kerjanya. Untuk itu, seorang pemimpin yang baik tidak hanya harus memberi perintah, tetapi juga harus dapat memahami pekerjaan unit agar dapat mengkoordinasikan kegiatan karyawan dengan cara yang benar, untuk mencapai tujuan badan usaha.

Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa pemimpin memainkan peran yang menentukan dalam pengembangan yang tepat dari sebuah badan usaha.

4. Pengertian Kinerja Karyawan

Suprihanto (2016: 7) "Semua kegiatan yang dilakukan oleh pegawai pasti menghasilkan sesuatu, namun hasil dari kegiatan tersebut belum tentu merupakan kinerja yang diharapkan dari badan usaha, karena badan usaha tersebut telah menetapkan tujuan yang dapat dicapai dengan standar kinerja pegawai."

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Jenis survei ini didasarkan pada karakteristik masalah dan termasuk dalam kategori survei kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang dilakukan dengan memperoleh data numerik atau data kualitatif bernomor. Berdasarkan teori tersebut, penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Karena data yang diperoleh dari sampel populasi penelitian dianalisis dan diinterpretasikan sesuai dengan metode statistik yang digunakan. (Suginono, 2016: 14).

2. Populasi

Populasi adalah suatu wilayah umum, yang meliputi: objek atau subjek dengan sifat dan karakteristik tertentu, yang ditentukan dan disimpulkan oleh peneliti. (Suginono, 2016: 80).

Objek yang digunakan dalam penelitian ini adalah dinas pemadam kebakaran Sidoarjo, dan populasi

yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pemadam Kebakaran posko utama di Sidoarjo yang berjumlah 50 orang.

3. Sampel

Sampel adalah bagian dari sejumlah ciri yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2016:80). Jumlah sampel yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah 50 orang yang kesemuanya merupakan pegawai pemadam kebakaran di posko utama Sidoarjo.

Teknik pengambilan sampel adalah suatu cara atau cara yang digunakan untuk menentukan ukuran dan komposisi suatu sampel. Teknik pengambilan sampel (sampling method) yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh (sensus penduduk), yaitu teknik pengambilan sampel yang mengambil seluruh anggota populasi sebagai sampel (Sugiyono, 2016: 82).

Analisis Data

Untuk menguji keabsahan data dalam penelitian, seringkali hanya uji validitas dan reliabilitas yang ditekankan. Dalam pengolahan dan analisis data, penulis menggunakan bantuan program SPSS for Windows. Tahapan pengolahan data yang dilakukan adalah:

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya kuesioner. Jika pertanyaan-pertanyaan dalam angket dapat mengungkapkan

sesuatu yang akan diukur dari angket tersebut, maka angket tersebut dikatakan valid. Jika alat ukur tersebut efektif, maka dapat diverifikasi dengan mengkorelasikan skor pertanyaan dengan skor total variabel (Ghozali, 2016: 135).

Menurut Azwar (2016:157), koefisien validitas yang kurang dari 0,30 umumnya dianggap tidak memuaskan. Angka ini merupakan konvensi yang dibuat berdasarkan asumsi distribusi skor untuk sejumlah besar kelompok mata pelajaran. Dari uraian tersebut dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Jika nilai $r_{hitung} \geq 0,30$ berarti pernyataan valid
- b. Jika nilai $r_{hitung} < 0,30$ berarti pernyataan tidak valid

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah ketelitian, ketepatan, atau ketelitian yang ditampilkan oleh alat ukur. Uji reliabilitas juga dapat dikatakan sebagai alat yang digunakan untuk mengukur kuesioner sebagai variabel atau indikator konstruk. Jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, maka kuesioner tersebut dikatakan dapat dipercaya atau dapat dipercaya (Ghozali, 2016:132). kriteria pengujian sebagai berikut :

- a. Jika nilai alpha $> 0,60$ berarti pernyataan reliabel
- b. Jika nilai alpha $\leq 0,60$ berarti pernyataan tidak reliabel

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) adalah Insentif (X_1), Sarana dan Prasarana (X_2) dan Gaya Kepemimpinan (X_3), sedangkan variabel terikat (Y) adalah Kinerja Pegawai. Bentuk persamaannya adalah sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

(Sudrajat, 2015:112)

Pengujian Hipotesis

1. Uji F

Pengujian untuk mengetahui hubungan atau pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat pada waktu yang sama atau pada waktu yang bersamaan. Dalam penelitian ini Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara Insentif (X_1), Sarana dan Prasarana (X_2) dan Gaya Kepemimpinan (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

2. Uji t

Uji untuk mengetahui pengaruh masing-masing bagian dari variabel bebas (independen) atau secara individual terhadap variabel terikat (dependen variabel).

Dalam penelitian ini Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara Insentif (X_1), Sarana dan Prasarana (X_2) dan Gaya Kepemimpinan (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada

Dinas Pemadam Kebakaran di Sidoarjo

ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dinas Pemadam Kebakaran Sidoarjo beralamatkan di Jl. Raya Lingkar Timur Buduran, Banjarkemantren, Buduran, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur 61252, Indonesia. Tugas pokok Disdamkar (DPKP) adalah menyelenggarakan urusan pemerintahan dalam ruang lingkup kerjanya pencegahan kebakaran, tanggap darurat, pencegahan dan penyelamatan.

Disdamkar meliputi perumusan kebijakan di bidang pemadaman kebakaran dan penyelamatan, memberikan dukungan kepada manajemen pemerintah daerah di bidang pemadam kebakaran dan penyelamatan, pelatihan dan konsultasi lembaga di bidang kerjanya untuk menangani bencana yang disebabkan oleh kebakaran, dan dapat menyelamatkan mereka di bawah berikut: keadaan. Penilaian dan laporan terkait dengan bidang penyelamatan. Menyelamatkan. Itu

Pengujian Validitas

Hasil pengujian validitas untuk variabel Insentif (X_1), Sarana dan Prasarana (X_2), Gaya Kepemimpinan (X_3) dan Kinerja Pegawai (Y) dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS 17.0 yang dapat dilihat pada tabel - tabel berikut ini :

Tabel 4.7.

Uji Validitas Variabel Insentif (X_1)

	Total_X1		
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	N
X1.1	,949	,000	50
X1.2	,762	,000	50
X1.3	,928	,000	50
X1.4	,922	,000	50
Total_X1	1		50

Sumber : Lampiran 3

Hasil pengujian validitas pada variabel Insentif (X_1) pada tabel di atas, diketahui bahwa nilai *pearson correlation* (r_{hitung}) > r_{tabel} (0,30), sehingga dapat dikatakan bahwa semua indikator adalah valid

Pengujian Reliabilitas

Teknik uji yang digunakan untuk menguji reliabilitas variabel penelitian adalah metode statistik dengan teknik uji reliabilitas koefisien variasi alpha Cronbach. Dalam hal menggunakan metode koefisien Cronbach Alpha untuk mengukur reliabilitas, jika nilai Cronbach Alpha adalah 0,60, kuesioner yang andal dapat dihasilkan.

Hasil pengujian reliabilitas untuk variabel Insentif (X_1), Sarana dan Prasarana (X_2), Gaya Kepemimpinan (X_3) dan Kinerja Pegawai (Y), dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS dapat dilihat pada tabel- tabel berikut ini :

Tabel 4.11.

Uji Validitas Variabel Insentif (X_1)

Cronbach's Alpha	N of Items
,914	4

Sumber
: Lampiran 4

Hasil uji reliabilitas variabel insentif (X1) pada tabel di atas menunjukkan nilai cronbach's alpha sebesar $0,914 \geq 0,60$, sehingga dapat dikatakan variabel insentif (X1) reliabel.

Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) yaitu Insentif (X₁), Sarana dan Prasarana (X₂) dan Gaya Kepemimpinan (X₃) terhadap variabel terikat (Y) yaitu Kinerja Pegawai.

Hasil pengujian regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel dibawah berikut ini :

Tabel 4.15

Koefisien Regresi Berganda

		Coefficients ^a	
		Unstandardized Coefficients	
Model		B	Std. Error
1	(Constant)	,060	,569
	Insentif (X1)	,514	,079
	Sarana dan Prasarana (X2)	,180	,083
	Gaya Kepemimpinan (X3)	,345	,066

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan penelitian ini, maka persamaan regresi bergandanya dapat dinyatakan sebagai berikut :

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

$$Y = 0,060 + 0,514 X_1 + 0,180 X_2 + 0,345 X_3$$

Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Koefisien korelasi merupakan ukuran untuk mengetahui keeratan hubungan antara dua variabel. Tingkat hubungan dapat dibagi menjadi tiga standar, yaitu korelasi positif, korelasi negatif dan tidak ada hubungan.

Koefisien korelasi (R) digunakan untuk mengetahui derajat ketergantungan antara variabel bebas dan variabel bebas, sedangkan koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Hasil perhitungan koefisien korelasi dan koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.16

Koefisien Korelasi Berganda Dan Determinasi Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,776 ^a	,602	,576	,36445

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan (X3), Insentif (X1), Sarana dan Prasarana (X2)

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa koefisien korelasi berganda (R) adalah = 0,776, yang berarti lebih besar dari 0,5 dan nilainya tinggi sehingga menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara variabel bebas (Insentif (X₁), Sarana dan Prasarana (X₂) dan Gaya Kepemimpinan (X₃)) dengan variabel terikat (Kinerja Pegawai (Y)) sangat erat.

Koefisien determinasi berganda (*adjusted R square*) adalah 0,602, yang berarti bahwa variabel bebas (Insentif (X_1), Sarana dan Prasarana (X_2) dan Gaya Kepemimpinan (X_3)) mampu menjelaskan dan memberikan pengaruh terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai (Y)) sebesar 60,2 %, sehingga dapat dikatakan bahwa Insentif (X_1), Sarana dan Prasarana (X_2) dan Gaya Kepemimpinan (X_3) memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pemadam Kebakaran di Sidoarjo, sedangkan sisanya sebesar 39,8 % dipengaruhi oleh variabel bebas lain diluar model.

Uji Hipotesis

Untuk membuktikan kebenaran dari hipotesis maka perlu dilakukan pengujian hasil analisa menggunakan uji F dan uji t sebagai berikut :

1. Uji Simultan (Uji F)

Uji F adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel bebas (*independent*) yang terdapat di dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat (*dependent*).

Dalam penelitian ini Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara Insentif (X_1), Sarana dan Prasarana (X_2), dan Gaya Kepemimpinan (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pemadam Kebakaran di Sidoarjo.

Hasil pengujian dengan Uji F telah diperoleh dari program SPSS 17.0 sebagai berikut :

Tabel 4.17

Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9,247	3	3,082	23,206	,000 ^a
	Residual	6,110	46	,133		
	Total	15,357	49			

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan (X3), Insentif (X1), Sarana dan Prasarana (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Lampiran 5

Uji Parsial (Uji t)

Uji t (Uji Parsial) merupakan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi pengaruh secara parsial antara variabel variabel bebas (*independent*) terhadap variabel variabel terikat (*dependent*) dengan mengasumsikan bahwa variabel bebas (*independent*) lain dianggap konstan.

Dalam penelitian ini, Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara Insentif (X_1), Sarana dan Prasarana (X_2) dan Gaya Kepemimpinan (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pemadam Kebakaran di Sidoarjo

Hasil pengujian dengan Uji t telah diperoleh dari program SPSS 17,0 sebagai berikut :

Tabel 4.18

Uji Parsial (Uji t)

Model		t	Sig.	Correlations	
					Partial
1	(Constant)	.105	.917		
	Insentif (X1)	6,477	.000		.691
	Sarana dan Prasarana (X2)	2,160	.036		.303
	Gaya Kepemimpinan (X3)	5,211	.000		.609

^a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Lampiran 5

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Insentif (X_1), Sarana dan Prasarana (X_2), dan Gaya Kepemimpinan (X_3) Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji F, menunjukkan variabel bebas yaitu Insentif (X_1), Sarana dan Prasarana (X_2) dan Gaya Kepemimpinan (X_3) berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pemadam Kebakaran di Sidoarjo, terbukti dengan nilai F_{hitung} (23,206) > F_{tabel} (2,81). Sehingga hipotesis 1 yang menyatakan bahwa "Insentif, Sarana dan Prasarana dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran di Sidoarjo", dapat diterima.

2. Pengaruh Insentif (X_1) Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji t, dapat diketahui bahwa Insentif (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pemadam Kebakaran di Sidoarjo, dengan nilai t_{hitung} (6,477) > t_{tabel} (2,0129), sehingga hipotesis 2 yang menyatakan bahwa "Insentif

berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran di Sidoarjo", dapat diterima.

3. Pengaruh Sarana dan Prasarana (X_2) Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji t, dapat diketahui bahwa Sarana dan Prasarana (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pemadam Kebakaran di Sidoarjo, dengan nilai t_{hitung} (2,160) > t_{tabel} (2,0129), sehingga hipotesis 3 yang menyatakan bahwa "Sarana dan Prasarana berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran di Sidoarjo", dapat diterima.

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_3) Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji t, dapat diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan (X_3) secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pemadam Kebakaran di Sidoarjo, dengan nilai t_{hitung} (5,211) > t_{tabel} (2,0129), sehingga hipotesis 4 yang menyatakan bahwa "Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran di Sidoarjo", dapat diterima.

5. Pengaruh Dominan

Variabel bebas (X) yang dominan dan memberikan pengaruh terbesar terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pemadam Kebakaran di Sidoarjo adalah Insentif (X_1). Hal ini dapat dilihat dari nilai *correlations partial* (r) untuk variabel Insentif (X_1) sebesar 0,691 yang memiliki nilai lebih besar jika dibandingkan dengan nilai *correlations partial* (r) untuk variabel Sarana dan Prasarana (X_2) dan Gaya Kepemimpinan (X_3). Sehingga hipotesis 5 yang menyatakan bahwa "Insentif memberikan pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran di Sidoarjo", dapat diterima.

Berdasarkan hasil penelitian secara keseluruhan dapat dikembangkan beberapa saran hendaknya pihak pada Dinas Pemadam Kebakaran di Sidoarjo lebih memperhatikan variabel Insentif, hal ini dikarenakan Insentif yang didapatkan oleh pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran di Sidoarjo akan sangat mempengaruhi kinerja pegawai tersebut. Oleh karenanya masalah pemberian insentif ini sangatlah penting untuk dilakukan perbaikan dimasa-masa mendatang, agar tidak menimbulkan penurunan kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Sesuai dengan tujuan hipotesis, dengan menggunakan hasil penelitian dan pembahasan regresi linier berganda, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Dalam menguji secara simultan dengan menggunakan uji F, diketahui bahwa Insentif (X_1), Sarana dan Prasarana (X_2) dan

Gaya Kepemimpinan (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pemadam Kebakaran di Sidoarjo

1. Dalam menguji secara parsial dengan menggunakan uji t, diketahui bahwa Insentif (X_1) berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pemadam Kebakaran di Sidoarjo
2. Dalam menguji secara parsial dengan menggunakan uji t, diketahui bahwa Sarana dan Prasarana (X_2) berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pemadam Kebakaran di Sidoarjo
3. Dalam menguji secara parsial dengan menggunakan uji t, diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan (X_3) berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pemadam Kebakaran di Sidoarjo
4. Variabel bebas (X) yang dominan dan memberikan pengaruh terbesar terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pemadam Kebakaran di Sidoarjo adalah Insentif (X_1). Hal ini dapat dilihat dari nilai *correlations partial* (r) untuk variabel Insentif (X_1) sebesar 0,691 yang memiliki nilai lebih besar jika dibandingkan dengan nilai *correlations partial* (r) untuk variabel Sarana dan Prasarana (X_2) dan Gaya Kepemimpinan (X_3)

5.1. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah ditetapkan dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Diharapkan kepada pimpinan Dinas Pemadam Kebakaran di Sidoarjo untuk lebih meningkatkan besarnya insentif yang diberikan kepada pegawainya
2. Diharapkan kepada Dinas Pemadam Kebakaran di Sidoarjo untuk selalu mengontrol dan mengecek kondisi alat transportasinya, yang meliputi mobil pemadam kebakaran, mobil tangki air, mobil penyelamatan dan mobil operasional
3. Diharapkan kepada pemimpin Dinas Pemadam Kebakaran di Sidoarjo untuk mampu memberi perhatian pada kesejahteraan semua pegawainya tanpa membedakan
4. Diharapkan kepada pegawai Dinas Pemadam Kebakaran di Sidoarjo lebih meningkatkan kecepatannya dalam bekerja.
5. Penelitian selanjutnya pada Dinas Pemadam Kebakaran Sidoarjo diharapkan dapat mempertimbangkan dampak faktor lain terhadap kinerja pegawai selain insentif, sarana dan prasarana, dan gaya kepemimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi, 2016, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi, Cetakan Kedelapan, Renika Cipta, Jakarta

Aula Fafika Himmatul dan Jaka Nugraha, 2020, dengan Judul: "Pengaruh Tata Ruang Kantor Dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai, *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran Vol. 5 No. 2, Juli 2020, Hal. 169-185*

Azwar Saifudin, 2016, *Reliabilitas dan Validitas*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.

Bernardin dan Russel, 2015, *Human Resources Management (terjemah: Agus Maulana)*, Penerbit Binarupa Aksara, Jakarta,

Bohari, Ansar, & Tamrin, M, 2019. Pengaruh Kompensasi, Sarana Prasarana Melalui Motivasi kerja Terhadap Kinerja Petugas Kebersihan Pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Bulukumba. *YUME : Journal of Management, Vol. 2 No. 3, Tahun 2019, Hal 1-17*

Cascio, Wayne F, 2016, *Managing Human Resources: Productivity. Quality Work of Life. Profits*. Fourth Edition. New York : Mc Graw-Hill. Inc.

Clarissa Aprilynn Simatupang dan Saroyeni Putu P, 2018, "The Effect of Discipline, Motivation and Commitment to Employee Performance", *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM), Volume 20, Issue 6*.

- Ver. 1. (June. 2018), Hal: 31-37
- Davis & Newstrom, 2015, *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi 7, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Dessler, Gary, 2015, *Management Personalia (Terjemahan)*. Erlangga. Jakarta.
- Ghozali, Imam, 2016, *Aplikasi Multivariate dengan Program SPSS*. BP Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly, 2015, *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses, Jilid 2, Edisi Ke Dua*, Jakarta, Penerbit Binarupa Aksara, Jakarta
- Gomes, Luis R. Balkin. David B. and Cardy. Robert, 2015, *Managing Human Resources*. Prentice Hall International.
- Gujarati, 2015. *Ekonometrika dasar*. Jakarta, Penerbit Erlangga.
- Hamalik Oemar, 2015, *Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan (Pendekatan Terpadu)*, Cetakan Kedua, Bumi Aksara, Jakarta.
- Handoko, T. Hani, 2016, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta BPF
- Hariandja, Marihot Tua Efendi, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, penerbit PT, Grasindo, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu, 2016, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Heidjrahman dan Husnan, Suad, 2015, *Manajemen Personalia*, Edisi Keempat, BPF, Yogyakarta.
- Hersey, Paul dan Kenneth H. Blanchard, 2015, *Manajemen Perilaku Organisasi: Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*, Edisi keempat. Terjemahan. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Johannes, C. Andrew. Adolfin. dan Rita N. Taroreh, 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Agen Pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Tikala, *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. Vol. 16 No. 01 Tahun 2016, Hal: 53-63
- Luthans, Fred, 2016, *Organization Behaviors. Management and Organization Series*. Seventh Edition. McGraw Hill. International Editions.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2016, *Perilaku Konsumen*, PT Eresca Bandung.
- Notoadmojo, Soejidjo. 2015, *Pengembangan SDM*. Jakarta: Rhineka Cipta
- Oktarini, Risa, 2015, Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Seftya Utama Balikpapan,

eJournal Administrasi Bisnis,
Vol. 3 No. 3 Tahun 2015, Hal:
638-649

- Panggabean, S. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia No. 122, 2018 Tentang *Standardisasi Sarana Dan Prasarana Pemadam Kebakaran Di Daerah*
- Robbins, Stephen R., 2015, *Perilaku Organisasi*, Edisi Ketiga, Prentice Hall International Edition.
- Schemerhorn, John. R, 2015, *Manajemen*. Andi Yogyakarta
- Siagian, Sondang P, 2016, *Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Jakarta. Gunung Agung.
- Sudrajat, 2015, *Ekonometrika Terapan*, Penerbit Armico, Bandung
- Sugiyono, 2016, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*, Penerbit Alfabeta, Bandung
- Sukmadinana, Nana Syaodih, 2016, *Landasan Psikologi Proses Pendidikan*, Penerbit: Remaja Rosdakarya Bandung;
- Suprihanto, John. 2016, *Penilaian Pelaksanaan Kerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.
- Stoner, James, 2015, *Manajemen (Edisi Terjemahan)*. Prenhalindo. Jakarta
- Thoha, Miftah, 2015, *Perilaku Organisasi*, Rajawali Press, Yogyakarta.
- Yuki, Gary, 2016, *Kepemimpinan dalam Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia, PT. Prehallindo, Jakarta.