

**PENGARUH INSENTIF, LINGKUNGAN KERJA, PENDIDIKAN DAN
PELATIHAN TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN PRESTASI KERJA
(Studi pada Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Cipta
Karya Provinsi Jawa Timur)**

Luluk Istiqomah

Mahasiswa Magister Manajemen Pascasarjana
Universitas Bhayangkara Surabaya

ABSTRACT

This research discusses the influence of Incentive, Job Environment, Education and Training toward Job Satisfaction and Employee Performance on Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman and Cipta Karya of East Java Province. The respondent being analyzed are 67 employee on Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman and Cipta Karya of East Java Province. The tool used for analyzing is the path analysis obtained through the software SPSS version 22. To Sum up, the result show that: Incentive, Job Environment, Education and Training have positive and significant influence toward Job Satisfaction; Incentive has negative but not significant influence toward Employee Performance; Job Environment has significant influence toward Employee Performance; Education and Training has positive but not significant influence toward Employee Performance; Job Satisfaction has positive and significant influence toward Employee Performance; Education and Training has dominant influence toward Job Satisfaction; and Job Satisfaction has dominant influence toward Employee Performance on Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman and Cipta Karya of East Java Province.

Keyword: Incentive, Job Environment, Education and Training, Job Satisfaction, Employee Performance

PENDAHULUAN

Organisasi yang baik adalah organisasi yang mampu menggunakan sumber daya-sumber daya yang tersedia secara efisien dan efektif sehingga mampu menghadapi persaingan di era globalisasi. Komponen utama dari organisasi itu adalah sumber daya manusia dan oleh karena itu manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan unsur strategis dalam manajemen. Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Cipta Karya Provinsi Jawa Timur, merupakan salah satu Dinas milik Pemerintah Provinsi Jawa Timur yang memiliki tujuan: Meningkatkan penyediaan rumah bagi Kelompok Masyarakat Berpenghasilan Rendah (MBR);

Memenuhi hak dasar masyarakat atas air bersih dan sanitasi yang layak; dan Meningkatkan kualitas perencanaan Tata Ruang yang dilandasi dengan legalitas hukum sehingga dapat digunakan sebagai acuan pemanfaatan dan pengendalian ruang. Prestasi Kerja pegawai Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Cipta Karya Provinsi Jawa Timur sedang mengalami penurunan dimana para pegawai menunjukkan hasil kerja yang kurang maksimal, kurang memiliki inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan, sikap pegawai kurang positif terhadap pekerjaannya, dan masih ada yang belum dapat memenuhi target waktu penyelesaian pekerjaan. Hal ini mengindikasikan bahwa prestasi kerja pegawai perlu untuk ditingkakan lagi sehingga tujuan yang diharapkan organisasi (Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Cipta Karya Provinsi Jawa Timur) bisa lebih mudah dan lebih cepat tercapai. Banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya prestasi kerja seorang pegawai, secara empiris diantaranya dipengaruhi oleh Kepuasan Kerja, Insentif, Lingkungan Kerja, serta Pendidikan dan Pelatihan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh Insentif, Lingkungan Kerja, serta pendidikan dan pelatihan terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Cipta Karya Provinsi Jawa Timur.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Insentif berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Cipta Karya Provinsi Jawa Timur?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Cipta Karya Provinsi Jawa Timur?
3. Apakah Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Cipta Karya Provinsi Jawa Timur?

4. Apakah Insentif berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Cipta Karya Provinsi Jawa Timur?
5. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Cipta Karya Provinsi Jawa Timur?
6. Apakah Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Cipta Karya Provinsi Jawa Timur?
7. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Cipta Karya Provinsi Jawa Timur?

LANDASAN TEORI

Insentif

Panggabean (2009:77) menjelaskan insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan/pegawai karena prestasi melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan prestasi kerja. Menurut Soedarmayanti (2009:21) lingkungan kerja adalah segala alat perkakas dan juga bahan yang di hadapi, lingkungan di sekitarnya yang mana pekerja bekerja, metode kerjanya, dan pengaturan kerjanya baik dia melakukannya perseorangan ataupun berkelompok.

Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan adalah salah satu cara untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas atau prestasi kerja pegawai. Menurut Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, pasal 1 dinyatakan bahwa Pendidikan adalah usaha sadar untuk

mempersiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan/atau latihan bagi peranannya di masa yang akan datang. Pelatihan menurut Chan (2010:56) adalah pembelajaran yang disediakan dalam rangka meningkatkan prestasi kerja atau kinerja terkait dengan pekerjaan saat ini.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Hasibuan (2013:202) adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Prestasi Kerja

Prestasi kerja menurut Hasibuan (2013:94) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu. Sedangkan Soedarmayanti (2009:87) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil atau keluaran dari suatu proses.

METODE PENELITIAN

Populasi adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Cipta Karya Provinsi Jawa Timur sebanyak 202 orang pegawai. Sampel penelitian Berdasarkan perhitungan sampel menurut rumus Slovin dalam Sevilla (2007:78) di atas, diperoleh jumlah sampel sebesar 67. Oleh karena itu, sampel dalam penelitian 67 orang pegawai) pada Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Cipta Karya Provinsi Jawa Timur. Teknik sampling yang digunakan adalah *incidental sampling*. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dengan analisis jalur (*path analysis*) dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS versi 22.0.

HASIL PENELITIAN

Ringkasan hasil analisis jalur (*path analysis*) yang dihasilkan dari penelitian ini ditunjukkan pada Tabel 1 berikut ini.

Tabel 1. Ringkasan Hasil Analisis Jalur

Model	Koefisien jalur	t	Sig.	Partial (r)	r ²
Sub Struktural 1 (X₁, X₂ dan X₃ ke Y₁)					
Konstanta = -0,018					
Insentif (X ₁)	0,191	3,692	0,000	0,422	0,178
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,371	5,540	0,000	0,572	0,327
Pendidikan dan Pelatihan (X ₃)	0,514	7,735	0,000	0,662	0,438
Sub Struktural 2 (X₁, X₂, X₃ dan Y₁ ke Y₂)					
Konstanta = 0,645					
Insentif (X ₁)	-0,049	-0,813	0,419	-0,103	0,011
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,213	2,478	0,016	0,300	0,090
Pendidikan dan Pelatihan (X ₃)	0,110	1,065	0,291	0,134	0,018
Kepuasan Kerja (Y ₁)	0,628	4,735	0,000	0,515	0,265

Sumber: Peneliti (2018)

Berdasarkan hasil perhitungan atau hasil analisis jalur pada Tabel 1 maka dapat dibuat model persamaan struktural sebagai berikut, sebagai berikut:

$$Y_1 = -0,018 + 0,191 X_1 + 0,371 X_2 + 0,514 X_3 \quad \dots\dots\dots (1)$$

Persamaan 1

Beberapa hal yang dapat diketahui dari persamaan 1 adalah sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar -0,018 merupakan perpotongan antara garis regresi dengan sumbu Y₁ yang menunjukkan rata-rata Kepuasan Kerja pegawai pada saat variabel bebas yaitu variabel Insentif, Lingkungan Kerja, dan Pendidikan dan Pelatihan sama dengan nol.
2. Koefisien jalur X₁ sebesar 0,191 dengan signifikan sebesar 0,000 menunjukkan bahwa Insentif berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai. Artinya jika variabel Insentif (X₁) meningkat 1 satuan maka Kepuasan Kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,191 dengan asumsi variabel bebas lainnya yaitu variabel Lingkungan Kerja serta Pendidikan dan Pelatihan adalah tetap/konstan.
3. Koefisien jalur X₂ sebesar 0,371 dengan signifikan sebesar 0,000 menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X₂) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai. Artinya jika variabel Lingkungan Kerja meningkat 1

satuan maka Kepuasan Kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,371 dengan asumsi variabel bebas lainnya yaitu variabel Insentif serta Pendidikan dan Pelatihan adalah tetap/konstan.

4. Koefisien jalur X_3 sebesar 0,514 dengan signifikan sebesar 0,000 menunjukkan bahwa Pendidikan dan Pelatihan (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai. Artinya jika variabel Pendidikan dan Pelatihan meningkat 1 satuan maka Kepuasan Kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,514 dengan asumsi variabel bebas lainnya yaitu variabel Insentif dan Lingkungan Kerja adalah tetap/konstan.

$$Y_2 = 0,645 + 0,213 X_2 + 0,628 Y_1 \dots\dots\dots (2)$$

Persamaan 2

Beberapa hal yang dapat diketahui dari persamaan 2 adalah sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 0,645 merupakan perpotongan antara garis regresi dengan sumbu Y_2 yang menunjukkan rata-rata Prestasi Kerja pegawai pada saat variabel bebas yaitu Insentif, Lingkungan Kerja, Pendidikan dan Pelatihan, serta Kepuasan Kerja sama dengan nol.
2. Koefisien jalur X_1 sebesar -0,049 dengan signifikansi 0,419 menunjukkan bahwa variabel Insentif (X_1) berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai.
3. Koefisien jalur X_2 sebesar 0,213 dengan signifikansi 0,016 menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai. Artinya jika variabel Lingkungan Kerja (X_2) meningkat 1 satuan maka Prestasi Kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,213 dengan asumsi variabel bebas lainnya yaitu variabel Insentif serta Pendidikan dan Pelatihan adalah tetap/konstan.
4. Koefisien jalur X_3 sebesar 0,110 dengan signifikansi 0,291 menunjukkan bahwa Pendidikan dan Pelatihan (X_3) berpengaruh tidak signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai.
5. Koefisien jalur Y_1 sebesar 0,628 dengan signifikan sebesar 0,000 menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja (Y_1) berpengaruh signifikan terhadap

Prestasi Kerja pegawai. Artinya jika variabel Kepuasan Kerja meningkat 1 satuan maka Prestasi Kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,628 dengan asumsi variabel bebas lainnya yaitu Insentif, Lingkungan Kerja serta Pendidikan dan Pelatihan adalah tetap/konstan.

Analisis Kontribusi Pengaruh Variabel Penelitian

Pengaruh antar variabel yang terbentuk atau prosentase varians antar variabel penelitian yang dihipotesiskan dapat dijelaskan seperti pada Tabel 2 yang menunjukkan nilai menunjukkan nilai *squared multiple correlation* (R^2) untuk variabel Kepuasan Kerja adalah sebesar 0,939. Artinya 93,9% variasi Kepuasan Kerja (Y_1), dapat dijelaskan oleh variabel Insentif (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), serta Pendidikan dan Pelatihan (X_3). Nilai *squared multiple correlation* (R^2) untuk variabel Prestasi Kerja adalah sebesar 0,913. Artinya 91,3% variasi Prestasi Kerja (Y_2) pegawai, dapat dijelaskan oleh variabel Insentif (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Pendidikan dan Pelatihan (X_3) serta Kepuasan Kerja (Y_1).

Tabel 2. Koefisien Determinasi (R^2)

Variabel	Squared Multiple Correlation (R^2)	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y_1)	0,939	Kontribusi pengaruh variabel Insentif (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) serta Pendidikan dan Pelatihan (X_3) terhadap Kepuasan Kerja (Y_1) sebesar 93,9%.
Prestasi Kerja (Y_2)	0,913	Kontribusi pengaruh variabel Insentif (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Pendidikan dan Pelatihan (X_3) serta Kepuasan Kerja (Y_1) terhadap Prestasi Kerja (Y_2) sebesar 91,3%.

Sumber : Peneliti (2018)

PEMBAHASAN

Pengaruh Insentif terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis kesatu terbukti atau dapat diterima kebenarannya bahwa Insentif berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja perawat pada Dinas Perumahan

Rakyat Kawasan Permukiman dan Cipta Karya Provinsi Jawa Timur. Hal ini ditunjukkan pada Tabel 1 yang menjelaskan besarnya koefisien jalur regresi variabel Insentif (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y_1) adalah sebesar 0,191 (Sig.= 0,000 → Signifikan). Artinya jika variabel Insentif berubah (meningkat) ke arah yang lebih positif 1 tingkatan maka Kepuasan Kerja pegawai juga akan meningkat sebesar 0,191. Semakin baik penilaian responden (pegawai) terhadap Insentif yang ada pada Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Cipta Karya Provinsi Jawa Timur akan semakin tinggi pula Kepuasan Kerja pegawai. Kontribusi variabel Insentif terhadap Kepuasan Kerja pegawai dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi parsial (r^2) = 0,178 jadi kontribusinya sebesar 17,8%. Sedangkan hubungan atau korelasi (r) variabel Insentif dengan Kepuasan Kerja adalah sebesar 0,422 dengan signifikansi sebesar 0,000. Berdasarkan nilai korelasi ini menunjukkan keeratan hubungan antara Insentif dengan Kepuasan Kerja adalah cukup erat (sangat erat jika mendekati 1). Hasil penelitian ini yang menunjukkan Insentif berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Cipta Karya Provinsi Jawa Timur, secara empiris mendukung hasil penelitian Andini (2017), salah satunya menunjukkan bahwa variabel Insentif berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada AJB Bumiputera 1912 KPR Pekanbaru.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis kedua terbukti atau dapat diterima kebenarannya bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Cipta Karya Provinsi Jawa Timur. Hal ini ditunjukkan pada Tabel 1 yang menjelaskan besarnya koefisien jalur regresi variabel Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y_1) adalah sebesar 0,371 (Sig.= 0,000 → Signifikan). Artinya jika variabel Lingkungan Kerja berubah (meningkat) ke arah yang lebih positif 1 tingkatan maka Kepuasan Kerja pegawai juga akan meningkat sebesar 0,371. Semakin baik penilaian pegawai terhadap Lingkungan Kerja akan semakin tinggi pula Kepuasan Kerja pegawai. Kontribusi variabel Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai dapat

dilihat dari nilai koefisien determinasi parsial (r^2) = 0,327 jadi kontribusinya sebesar 32,7%. Sedangkan hubungan atau korelasi (r) variabel Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja adalah sebesar 0,572 dengan signifikansi sebesar 0,000. Berdasarkan nilai korelasi ini menunjukkan keeratan hubungan antara variabel Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja adalah cukup erat (sangat erat jika mendekati 1). Hasil penelitian ini yang menunjukkan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Cipta Karya Provinsi Jawa Timur, secara empiris mendukung hasil penelitian Andini (2017) yang salah satunya menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada AJB Bumiputera 1912 KPR Pekanbaru

Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis ketiga terbukti atau dapat diterima kebenarannya bahwa variabel Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Cipta Karya Provinsi Jawa Timur. Hal ini ditunjukkan pada Tabel 1 yang menjelaskan besarnya koefisien jalur regresi variabel Pendidikan dan Pelatihan (X_3) terhadap Kepuasan Kerja (Y_1) adalah sebesar 0,514 (Sig.= 0,000 → Signifikan). Artinya jika variabel Pendidikan dan Pelatihan berubah (meningkat) ke arah yang lebih positif 1 tingkatan maka Kepuasan Kerja pegawai juga akan meningkat sebesar 0,514. Semakin baik penilaian pegawai terhadap Pendidikan dan Pelatihan akan semakin tinggi pula Kepuasan Kerja pegawai. Kontribusi variabel Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja pegawai dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi parsial (r^2) = 0,438 jadi kontribusinya sebesar 43,8%. Sedangkan hubungan atau korelasi (r) variabel Pendidikan dan Pelatihan dengan Kepuasan Kerja adalah sebesar 0,662 dengan signifikansi sebesar 0,000. Berdasarkan nilai korelasi ini menunjukkan keeratan hubungan antara variabel Pendidikan dan Pelatihan dengan Kepuasan Kerja adalah erat (sangat erat jika mendekati 1).

Hasil penelitian ini yang menunjukkan Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat

Kawasan Permukiman dan Cipta Karya Provinsi Jawa Timur, secara teori sejalan dengan pendapat Ranupandojo dan Husnan (2009:98) dan secara empiris mendukung hasil penelitian Fachrurozi (2013). Ranupandojo dan Husnan, (2009:98) menjelaskan bahwa latihan akan membentuk dasar dengan menambah ketrampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk memperbaiki kepuasan kerja dan prestasi dalam jabatan yang sekarang atau menghubungkan potensi/produktivitas kerja yang akan datang. Hasil penelitian Fachrurozi (2013) menyimpulkan bahwa (a) Pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja; (b) Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja polisi. Artinya pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja polisi di Resort Kotabaru Kalimantan Selatan.

Pengaruh Insentif terhadap Prestasi Kerja

Hipotesis keempat tidak terbukti atau tidak dapat diterima kebenarannya bahwa variabel Insentif berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Cipta Karya Provinsi Jawa Timur. Hal ini ditunjukkan pada Tabel 1 yang menjelaskan besarnya koefisien jalur regresi variabel Insentif (X_1) terhadap Prestasi Kerja (Y_2) adalah sebesar -0,0496 (Sig.= 0,419 → Tidak Signifikan). Tanda koefisien regresi/jalur yang negatif menunjukkan hubungan yang tidak searah, artinya jika variabel Insentif berubah (meningkat) ke arah yang lebih positif 1 tingkatan maka Prestasi Kerja pegawai juga tidak akan menurun, karena pengaruhnya tidak signifikan. Kontribusi variabel Insentif terhadap Prestasi Kerja dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi parsial (r^2) = 0,011 jadi kontribusinya sebesar 1,1%. Sedangkan hubungan atau korelasi (r) variabel Insentif dengan Prestasi Kerja adalah sebesar -0,103 dengan signifikansi sebesar 0,419. Berdasarkan nilai korelasi ini menunjukkan keeratan hubungan antara variabel Insentif dengan Prestasi Kerja adalah tidak erat (sangat erat jika mendekati 1).

Hasil penelitian ini yang menunjukkan Insentif berpengaruh tidak signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Cipta Karya Provinsi Jawa Timur, secara empiris tidak

mendukung atau menolak hasil penelitian Kastalani (2015) yang menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel insentif dan variabel prestasi kerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Samarinda. Dimana semakin baik atau tinggi insentif maka prestasi kerja pegawai juga akan semakin tinggi, sebaliknya semakin rendah insentif maka prestasi kerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Samarinda juga akan semakin kecil (rendah).

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja

Hipotesis kelima terbukti atau dapat diterima kebenarannya bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Cipta Karya Provinsi Jawa Timur. Hal ini ditunjukkan pada Tabel 1 yang menjelaskan besarnya koefisien jalur regresi variabel Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Prestasi Kerja (Y_2) adalah sebesar 0,213 (Sig.= 0,016 → Signifikan). Artinya jika variabel Lingkungan Kerja berubah (meningkat) ke arah yang lebih positif 1 tingkatan maka Prestasi Kerja pegawai juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,213. Semakin baik penilaian pegawai terhadap Lingkungan Kerja akan semakin tinggi pula Prestasi Kerja pegawai. Kontribusi variabel Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja pegawai, dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi parsial (r^2) = 0,090 jadi kontribusinya sebesar 9,0%. Sedangkan hubungan atau korelasi (r) variabel Lingkungan Kerja dengan Prestasi Kerja pegawai adalah sebesar 0,300 dengan signifikansi sebesar 0,016. Berdasarkan nilai korelasi ini menunjukkan keeratan hubungan antara variabel Lingkungan Kerja dengan Prestasi Kerja adalah kurang erat (sangat erat jika mendekati 1). Hasil penelitian ini yang menunjukkan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Cipta Karya Provinsi Jawa Timur, secara empiris mendukung hasil penelitian Nurhasanah (2010) yang menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan antara lingkungan fisik atau dan lingkungan non fisik terhadap prestasi kerja karyawan pada Bank Indonesia Cabang Samarinda.

Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Prestasi Kerja

Hipotesis keenam tidak terbukti atau tidak dapat diterima kebenarannya bahwa variabel Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Cipta Karya Provinsi Jawa Timur. Hal ini ditunjukkan pada Tabel 1 yang menjelaskan besarnya koefisien jalur regresi variabel Pendidikan dan Pelatihan (X_3) terhadap Prestasi Kerja (Y_2) adalah sebesar 0,110 (Sig.= 0,291 → Tidak Signifikan). Artinya jika variabel Pendidikan dan Pelatihan berubah (meningkat) ke arah yang lebih positif 1 tingkatan maka Prestasi Kerja tidak secara otomatis meningkat sebesar 0,110 karena pengaruhnya tidak signifikan. Kontribusi variabel Pendidikan dan Pelatihan terhadap Prestasi Kerja pegawai dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi parsial (r^2) = 0,018 jadi kontribusinya sebesar 1,8%. Sedangkan hubungan atau korelasi (r) variabel Pendidikan dan Pelatihan dengan Prestasi Kerja pegawai adalah sebesar 0,134 dengan signifikansi sebesar 0,291 (Tabel 5.15 halaman 79). Berdasarkan nilai korelasi ini menunjukkan keeratan hubungan antara variabel Pendidikan dan Pelatihan dengan Prestasi Kerja pegawai adalah kurang erat (sangat erat jika mendekati 1).

Hasil penelitian ini yang menunjukkan Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh tidak signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Cipta Karya Provinsi Jawa Timur, secara teori tidak sejalan dengan pendapat Ranupandojo dan Husnan (2009:98), dan secara empiris tidak mendukung atau menolak hasil penelitian Armawansyah (2016). Ranupandojo dan Husnan (2009:98) menyatakan bahwa pelatihan diadakan dengan maksud untuk peningkatan prestasi kerja dan produktivitas pegawai itu sendiri. Latihan akan membentuk dasar dengan menambah ketrampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk memperbaiki kepuasan kerja dan prestasi dalam jabatan yang sekarang atau menghubungkan potensi/produktivitas kerja yang akan datang. Hasil penelitian Armawansyah (2016) menyimpulkan bahwa: (a) pendidikan karyawan mempunyai pengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan; (b) pelatihan kerja karyawan mempunyai pengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan; (c) pendidikan dan pelatihan secara simultan

berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja

Hipotesis ketujuh terbukti atau dapat diterima kebenarannya bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Cipta Karya Provinsi Jawa Timur. Hal ini ditunjukkan pada Tabel 1 yang menjelaskan besarnya koefisien jalur regresi variabel Kepuasan Kerja (Y_1) terhadap Prestasi Kerja (Y_2) adalah sebesar 0,628 (Sig.= 0,000 → Signifikan). Artinya jika variabel Kepuasan Kerja berubah (meningkat) ke arah yang lebih positif 1 tingkatan maka Prestasi Kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,628. Semakin baik penilaian responden terhadap Kepuasan Kerja akan semakin tinggi pula Prestasi Kerja yang ditunjukkan pegawai. Kontribusi variabel Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja pegawai dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi parsial (r^2) = 0,265 jadi kontribusinya sebesar 26,5%. Sedangkan hubungan atau korelasi (r) variabel Kepuasan Kerja dengan Prestasi Kerja pegawai adalah sebesar 0,515 dengan signifikansi sebesar 0,000. Berdasarkan nilai korelasi ini menunjukkan keeratan hubungan antara variabel Kepuasan Kerja dengan Prestasi Kerja pegawai adalah cukup erat (sangat erat jika mendekati 1). Hasil penelitian ini yang menunjukkan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Cipta Karya Provinsi Jawa Timur, secara empiris mendukung hasil penelitian Yuniastuti (2011) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja mempunyai hubungan yang sangat kuat dan positif dengan prestasi kerja karyawan pada CV.Organik Agro System (OASIS) dapat diterima. Artinya semakin baik kepuasan kerja maka prestasi kerja karyawan juga semakin tinggi sebaliknya jika kepuasan kerja makin rendah maka prestasi kerja karyawan juga akan menurun.

Berdasarkan nilai koefisien determinasi parsial (r^2) menunjukkan Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh dominan terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Cipta Karya Provinsi Jawa Timur

dibandingkan dengan Insentif dan Lingkungan Kerja. Dimana Pendidikan dan Pelatihan memiliki nilai koefisien determinasi parsial (r^2) sebesar 0,438 sedangkan nilai koefisien determinasi parsial (r^2) untuk Insentif sebesar 0,178 dan nilai koefisien determinasi parsial (r^2) untuk Lingkungan Kerja sebesar 0,327. Diantara Insentif, Lingkungan Kerja, Pendidikan dan Pelatihan, dan Kepuasan Kerja disimpulkan Kepuasan Kerja merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap Prestasi Kerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Cipta Karya Provinsi Jawa Timur. Dimana Kepuasan kerja memiliki nilai koefisien determinasi parsial (r^2) sebesar 0,265 sedangkan nilai koefisien determinasi parsial (r^2) untuk Insentif sebesar 0,011; untuk Lingkungan Kerja sebesar 0,090 dan untuk Pendidikan dan Pelatihan sebesar 0,018.

KESIMPULAN

1. Insentif berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Cipta Karya Provinsi Jawa Timur. Hasil penelitian ini secara empiris mendukung hasil penelitian Andini (2017).
2. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Cipta Karya Provinsi Jawa Timur. Hasil penelitian ini secara empiris mendukung hasil penelitian Andini (2017).
3. Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman Dan Cipta Karya Provinsi Jawa Timur. Hasil penelitian ini secara teori sejalan dengan pendapat Ranupandojo dan Husnan (2009:98) dan secara empiris mendukung hasil penelitian Fachrurozi (2013).
4. Insentif berpengaruh tidak signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Cipta Karya Provinsi Jawa Timur. Hasil penelitian ini secara empiris tidak mendukung atau menolak hasil penelitian Kastalani (2015).

5. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Cipta Karya Provinsi Jawa Timur. Hasil penelitian ini secara empiris mendukung hasil penelitian Nurhasanah (2010).
6. Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh tidak signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Cipta Karya Provinsi Jawa Timur. Hasil penelitian ini secara teori tidak sejalan dengan pendapat Ranupandojo dan Husnan (2009:98) dan secara empiris tidak mendukung atau menolak hasil penelitian Armawansyah (2016).
7. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Cipta Karya Provinsi Jawa Timur. Hasil penelitian ini secara empiris mendukung hasil penelitian Yuniastuti (2011).
8. Pendidikan dan Pelatihan merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Cipta Karya Provinsi Jawa Timur.
9. Kepuasan Kerja merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap Prestasi Kerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Cipta Karya Provinsi Jawa Timur.

SARAN

1. Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Cipta Karya Provinsi Jawa Timur disarankan untuk lebih memperhatikan atau meningkatkan kebijakan Insentif, Lingkungan Kerja, serta program Pendidikan dan Pelatihan yang sudah cukup baik menjadi lebih baik lagi, karena berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan prestasi kerja pegawai.
2. Kepuasan Kerja merupakan variabel intervening (antara) yang sangat penting karena dapat meningkatkan pengaruh Insentif, Lingkungan Kerja, serta Pendidikan dan Pelatihan terhadap Prestasi Kerja pegawai, sehingga disarankan untuk lebih diperhatikan dan ditingkatkan misalnya dengan memberikan gaji yang sesuai dengan harapan pegawai, memberikan pekerjaan

yang dapat memuaskan pegawai, pimpinan/atasan yang senantiasa memberi perintah atau petunjuk kepada pegawai dalam pelaksanaan kerja, dan memberikan kesempatan kepada pegawai yang berprestasi untuk berkembang melalui kenaikan jabatan.

2. Pegawai Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Cipta Karya Provinsi Jawa Timur, disarankan untuk lebih ikhlas dan giat dalam bekerja sehingga Kepuasan Kerja dapat dicapai dengan lebih mudah dan akan berdampak terhadap Prestasi Kerja yang tinggi.
3. Penelitian selanjutnya, disarankan untuk meneliti yang lebih mendalam, tentang pengaruh Insentif, Lingkungan Kerja, serta Pendidikan dan Pelatihan, misalnya: memperluas serta menambah indikator-indikator pengukuran dari masing-masing variabel penelitian serta kemungkinan variabel lain yang dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja pegawai, serta dengan lebih memperluas obyek penelitian tidak hanya di Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Cipta Karya Provinsi Jawa Timur tetapi Dinas-dinas lain sehingga hasilnya bisa digeneralisasi untuk Dinas-Dinas lain di Pemerintahan Provinsi Jawa Timur.

DAFTAR PUSTAKA

- Andini, Shelvia Putri, 2017, Pengaruh Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada AJB Bumiputera 1912 KPR Pekanbaru, *JOM FISIP*, Vol. 4. No. 1 (Februari): 1-15.
- Armawansyah, Rizal, Heru Susilo, dan M. Djudi Mukzam, 2016, Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang), *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 37, No. 2 (Agustus): 63-71.
- Chan, Janis Fisher, 2010, *Training Fundamentals, Pfeiffer Essential Guide to Training Basic*, Pfeiffer, London.
- Fahrurozi, 2013, Pendidikan Dan Pelatihan, Kemauan Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Polisi Resort Kotabaru Kalimantan Selatan, *Kindai*, Vol. 9, No. 4 (Oktober – Desember): 324-337.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Kastalani, Muhammad, 2015, Pengaruh Insentif terhadap Prestasi Kerja di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Samarinda, *eJournal Pemerintahan Integratif*, Vol. 3, No. 2: 351-364.

- Nurhasanah, Andi, 2010, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank Indonesia Cabang Samarinda, *JURNAL EKSIS*, Vol. 6, No.1 (Maret): 1267 – 1266.
- Panggabean, Mutiara S., 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Soedarmayanti, 2009, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Mandar Maju, Bandung.
- Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
- Yuniastuti, Rina Milyati, 2011, Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada CV. Organik Agro System di Bandar Lampung, *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol. 1, No. 2 (April) : 199-210.