

PENGARUH PENDIDIKAN PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus : Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Lampung Barat)

THE INFLUENCE OF SYNERGISTIC LEADERSHIP AND WORK MOTIVATION ON ORGANIZATIONAL PERFORMANCE

(Case Study: Department of Highways and Construction of Lampung Province)

Susilawati^{1*}, Epi Parela¹, Trisnowati Josiah¹

¹Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

*Correspondence: susilawati@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh pendidikan pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah model penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan 31 responden penelitian. Ada tiga variabel dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil analisis data ditemukan jawaban hipotesis yakni sebagai berikut; terdapat pengaruh variabel pendidikan pelatihan (X1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh (*R-square*) sebesar 35,4 persen. Terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja (X2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 45,6 persen. Terdapat pengaruh variabel pendidikan pelatihan (X1) dan variabel lingkungan kerja (X2) secara bersama-sama terhadap variabel kinerja pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 47,3 persen.

Kata kunci: Pendidikan Pelatihan, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract

*This study aims to see the effect of education, training and work environment on employee performance. The type of research used in this research is a quantitative research model. This study used 31 research respondents. There are three variables in this research. Based on the results of data analysis, it was found that the answers to the hypotheses were as follows; there is an effect of the training education variable (X1) on the employee performance variable (Y), with an influence level (*R-square*) of 35.4 percent. There is an influence of the work environment variable (X2) on the employee performance variable (Y), with an influence level of 45.6 percent. There is an influence of education training variables (X1) and work environment variables (X2) together on employee performance variables (Y), with an influence level of 47.3 percent.*

Keywords: Training Education, Work Environment, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, organisasi harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga

kinerja pegawai dapat meningkat. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik adalah kinerja yang

optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang dapat meningkatkan kemampuan pegawainya.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi maksimalnya kinerja pegawai. Manusia sebagai salah satu sumber daya yang bersifat dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang perlu mendapat perhatian dari pihak organisasi.

Tabel 1. Pendidikan Pelatihan Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Lampung Barat

No	Nama Program Bimtek/Diklat	Jumlah Pegawai (orang)	Pegawai Mengikuti Diklat (orang)	Persentase (%)
1.	Diklat pengembangan perpustakaan dan pembudayaan gemar membaca	32	9	28,12
2.	Diklat pelayanan dan pembinaan tenaga perpustakaan	32	11	34,37
3.	Diklat pengelolaan administrasi keuangan	32	8	25
4.	Diklat peningkatan kemampuan teknis kepustakawan	32	12	37,5
5.	Diklat pembudayaan kegemaran membaca	32	10	31,25
6.	Diklat penyelamatan serta pelestarian arsip vital	32	10	31,25
7.	Diklat program pengawasan kearsipan	32	10	31,25
8.	Diklat penilaian dan verifikasi terhadap fisik arsip dan daftar arsip	32	8	25

Sumber Data: Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Lampung Barat Tahun 2022

Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa masih banyak pegawai belum mengikuti program pendidikan dan pelatihan (Diklat) pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Lampung Barat.

Menurut pendapat Prabu & Simanjuntak (2017), pendidikan dan pelatihan adalah upaya untuk meningkatkan keterampilan pegawai di suatu instansi untuk mencapai kinerja yang diharapkan dalam suatu organisasi atau perusahaan, sehingga terpenuhinya tujuan untuk membuat pegawai menjadi terampil dalam melaksanakan pekerjaannya. Suatu organisasi atau lembaga menyediakan pendidikan dan pelatihan untuk pegawainya sebagai wadah untuk meningkatkan kualitas baik untuk organisasi maupun bagi individu pegawai itu sendiri.

Untuk menjamin peningkatan kinerja pegawai, terdapat faktor lain yang harus diperhatikan oleh instansi

selain pendidikan dan pelatihan, yakni adanya Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Organisasi selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang mampu memancing para pegawai untuk bekerja dengan produktif.

Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi pegawai yang pada akhirnya pegawai akan mempunyai kinerja yang baik. Dengan demikian lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja pegawai dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi pegawainya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja.

KAJIAN TEORI

Pendidikan menurut Melayu (2017) adalah proses pembentukan kecakapan-kecakapan fundamental secara intelektual dan emosional kearah alam dan sesama manusia. Selanjutnya dalam Yuniarsih Tjutju (2013), pendidikan adalah aktivitas memelihara dan meningkatkan kompetensi pegawai guna mencapai efektivitas organisasi yang dilakukan melalui pengembangan karier serta pendidikan dan pelatihan.

Menurut pendapat yang dikemukakan oleh Mangkunegara anwar prabu (2000), Pendidikan/Pelatihan (Diklat) merupakan suatu program yang diharapkan dapat memberikan rangsangan/stimulus kepada seseorang untuk dapat meningkatkan kemampuan dalam pekerjaan tertentu memperoleh pengetahuan umum dan pemahaman terhadap keseluruhan lingkungan kerja. Sedangkan menurut Hariandja Marihot Tua Efendi (2005), pendidikan dan pelatihan adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil. Instansi Pembina pendidikan dan pelatihan adalah lembaga Administrasi Negara.

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000) tentang pendidikan dan pelatihan Pasal 1 ayat (1) menjelaskan bahwa "Pendidikan dan pelatihan adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan". Sedangkan Hasibuan Melayu (2017) berpendapat Pendidikan dan pelatihan merupakan suatu proses untuk meningkatkan keahlian teoritis, konseptual dan moral pegawai tenaga kerja, tenaga kerja yang mendapatkan pendidikan dan pelatihan cenderung bekerja secara terampil jika

dibandingkan dengan pegawai yang tidak memperoleh pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang selanjutnya disebut Diklat adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar guna meningkatkan kompetensi bagi calon pegawai negeri sipil dan pegawai negeri sipil.

Menurut Mangkunegara anwar prabu (2000) tujuan umum pendidikan dan pelatihan pegawai negeri yaitu 1) Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi; 2) Meningkatkan produktivitas kerja; 3) Meningkatkan kualitas kerja; 4) Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia; 5) Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja; dan 6) Meningkatkan perkembangan pegawai.

Menurut Ahmad, (2017) berpendapat bahwa Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam instansi yang berpengaruh terhadap pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Risambessy (2017), lingkungan kerja fisik walaupun di yakini bukanlah faktor utama dalam meningkatkan produktivitas pegawai, namun faktor lingkungan kerja fisik merupakan variabel yang perlu diperhitungkan oleh para pakar manajemen dalam pengaruhnya untuk meningkatkan produktivitas. Para pegawai yang melaksanakan tugas dan pekerjaannya harus diberikan perhatian, salah satunya adalah memperhatikan lingkungan kerja pegawainya.

Menurut Herlina (2020), lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada disekeliling karyawan sehingga mempengaruhi seseorang untuk

mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Aji (2015) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Dalam menentukan apakah hasil kerja dari pegawai dianggap sesuai atau belum sesuai dengan standar pekerjaan yang telah ditetapkan oleh pihak manajemen dapat pula dibantu dengan cara melakukan penilaian atas kinerja pegawai melalui berbagai pihak antaranya adalah pegawai itu sendiri, rekan sekerja, atasan dan para bawahan.

Mangkunegara (2017), menyatakan bahwa kinerja adalah pengelolaan kegiatan guna memperkuat standar-standar organisasi. Ada dua macam kinerja, yaitu kinerja preventif dan kinerja korektif. Menurut Sedarmayanti (2017) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Veithzal (2015) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang, sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Menurut hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fathi et al (2022) dengan judul Analisis Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus : Inspektorat Provinsi Lampung), menyatakan bahwa penelitian ini menggunakan 32 responden penelitian. Analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi

linier berganda. Ada tiga variabel dalam penelitian ini yaitu: 2 (dua) variabel bebas (X_1 dan X_2) dan 1 (satu) variabel terikat dimana kompetensi SDM (X_1) dan disiplin kerja (X_2) sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Dari hasil pengolahan data telah berhasil ditemukan jawaban hipotesis yakni sebagai berikut; terdapat pengaruh kompetensi (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 96,6 %, terdapat pengaruh disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan tingkat pengaruh sebesar 98,4 % dan kompetensi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 98,5 %.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Lampung Barat. Penelitian yang dilaksanakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian ini dimulai pada Bulan Oktober Tahun 2022 sampai dengan Bulan Januari Tahun 2023. Jumlah populasi pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Lampung Barat adalah 32 orang. Maka sampel yang digunakan sebagai responden dalam penelitian ini adalah 31 orang responden dan peneliti tidak termasuk di dalamnya.

Dalam penelitian ini jenis data yang diperlukan adalah 1) Data Primer; dan 2) data Sekunder. Data primer ini diperoleh dengan cara menyebar kuesioner dan wawancara kepada responden, sedangkan data sekunder ini diperoleh melalui cara studi dokumenter yaitu mengumpulkan dan mempelajari brosur – brosur serta dokumen organisasi. Teknik Analisis data menggunakan uji regresi linear.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh dan pengaruh Pendidikan Pelatihan terhadap kinerja pegawai sebagai berikut :

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis Parsial Pengaruh X1 terhadap Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.941	4.696		4.247	.000
	Diklat	.484	.121	.595	3.987	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai thitung 3,987. Apabila dibandingkan dengan t tabel pada taraf signifikan 0,05 yaitu 1,701, maka thitung 3,987 > ttabel 1,701 sehingga dapat disimpulkan bahwa ; Ha yang menyatakan terdapat pengaruh

variabel pendidikan pelatihan (X1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) dapat diterima.

Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan hasil uji t pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis Parsial Pengaruh X2 terhadap Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.541	2.696		3.147	.000
	Ling. Kerja	.474	.121	.485	3.253	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai thitung 3,253. Apabila dibandingkan dengan ttabel pada taraf signifikan 0,05 yaitu 1,701, maka thitung 3,253 > ttabel = 1,701, sehingga dapat disimpulkan bahwa; Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja

(X2) terhadap kinerja pegawai (Y) dapat diterima.

Uji hipotesis simultan variabel Pendidikan Pelatihan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) melalui hasil perhitungan melalui Program SPSS 22 sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	595.199	2	297.599	5.762	.005 ^a
	Residual	2840.732	31	51.650		
	Total	3435.931	29			

a. Predictors: (Ling. Kerja), (Diklat)
 b. Dependent Variable: Kinerja

Dari uji F didapat F hitung sebesar 5,762 jauh lebih besar dari nilai Ftabel 3,340 maka pendidikan pelatihan (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan yang menyatakan terdapat pengaruh pendidikan pelatihan (X1) dan lingkungan kerja

(X2) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y) dapat terbukti atau diterima berdasarkan hasil analisis yang dilakukan di atas.

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh data perhitungan regresi ganda Pendidikan Pelatihan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30.372	6.810		4.460	.000
	Diklat	.166	.115	.189	1.448	.153
	Ling. Kerja	.282	.117	.313	2.405	.020

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel di atas, kemudian dimasukkan persamaan : $Y = 30,372 + 0,166X1 + 0,282X2$.

1. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel pendidikan pelatihan sebesar satu point, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,166 point.

2. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel lingkungan kerja sebesar satu point, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,282 point.

Berdasarkan keterangan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien regresi X2 = 0,282 lebih besar daripada koefisien regresi X1 = 0,166. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel lingkungan kerja lebih tinggi atau dominan dibandingkan variabel pendidikan pelatihan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Lampung Barat.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan, diperoleh kesimpulan bahwa 1) Terdapat pengaruh variabel pendidikan pelatihan terhadap variabel kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Lampung Barat; 2) Terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Lampung; 3) terdapat pengaruh variabel pendidikan pelatihan dan variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Lampung Barat sebesar 47,3% dan sisanya sebesar 52,7% akibat penyesuaian variabel lain yang tidak penulis teliti dalam penulisan tesis ini.

DAFTAR PUSTAKA

Ahmad. (2017). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish. Publisher Yogyakarta.

- Aji. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raih.
- Fathi, A., Parel, E., & Josiah, T. (2022). Analisis Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Manajemen Trisakti School of Management (TSM)*, 2(4), 139–150.
<https://doi.org/10.34208/ejmtsm.v2i4.1772>
- Hariandja Marihot Tua Efendi. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Hasibuan Melayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herlina. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia. Indonesia.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Prabu & Simanjuntak. (2017). *Materi Pembelajaran Manajemen Pelatihan dan Pengembangan*. Jakarta: UKI Press.
- Risambessy. (2017). *Manajemen Personalia*. Penerbit Ghalia. Indonesia.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Yuniarsih Tjutju & S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Zainal, V. R. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (7th ed.). Depok: PT RAJAGRAFINDO.