

**PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI**
(Sensus pada Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah, Perindustrian
dan Perdagangan di Kota Tasikmalaya)

Bhaktie Eyi Widiar^a, Rita Tri Yunista^b, Arga Sutrisna^c

^a Fakultas Ekonomi dan Bisnis/Manajemen, eyiwidiarbhaktie@gmail.com, Universitas Perjuangan Tasikmalaya

^b Fakultas Ekonomi dan Bisnis/Manajemen, ritatri@unper.ac.id, Universitas Perjuangan Tasikmalaya

^c Fakultas Ekonomi dan Bisnis/Manajemen, argasutrisna@unper.ac.id, Universitas Perjuangan Tasikmalaya

ABSTRAK

This purpose of this study to determine the effect of education, job training, and work environment on employee performance (census on Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah, Perindustrian dan Perdagangan at Kota Tasikmalaya).. The method used is a quantitative method with a research sample of 58 respondents who are an employee at Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah, Perindustrian dan Perdagangan at Kota Tasikmalaya. The data is used primary data and secondary data. The analytical tool in this research is multiple regression using by SPSS version 25. The result showed that simultaneously education, job training and work environment has a significant influence on employee performance. Partially education has an insignificant influence on employee performance. Partially job training has a significant influence on employee performance. Partially work environment has a significant on employee performance.

Keywords: *Education, Job Training, Work Environment, Employee Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Sensus pada Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah, Perindustrian dan Perdagangan di Kota Tasikmalaya). Metode yang digunakan adalah pendekatan Kuantitatif dengan sampel penelitian sebanyak 58 responden dari pegawai Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah, Perindustrian dan Perdagangan di Kota Tasikmalaya. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan pendidikan, pelatihan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: Pendidikan, Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

1. PENDAHULUAN

Pemerintah merupakan salah satu sektor publik dalam organisasi yang memiliki dua orang atau lebih yang berinteraksi dan saling bergantung bergabung untuk mencapai tujuan organisasi. SDM dalam organisasi pemerintah sering disebut Pegawai Negeri Sipil (PNS). PNS dituntut agar mengeluarkan tenaga pikiran, bakat dan kreativitasnya untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Adapun salah satu lembaga pemerintah yang menjadi objek riset penelitian penulis yaitu pada Dinas Koperasi Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Tasikmalaya merupakan lembaga yang berperan penting dalam membantu pembangunan ekonomi Indonesia. Oleh karena itu, secara tidak langsung organisasi harus

memperhatikan setiap kinerja pegawai, hal ini penting karena jika kinerja pegawai menurun, maka akan menghambat pencapaian atau tujuan organisasi.

Kinerja organisasi ditentukan oleh kinerja pegawai sebagai seorang manusia individu di mana perilaku kerja menjadi sumber daya utama dalam mencapai tujuan organisasi yang diinginkan. Perubahan atas kinerja karyawan dapat terjadi setiap Jadwal dan disebabkan oleh banyak faktor. Adapun faktor yang perlu diperhatikan oleh setiap organisasi agar kinerja sumber daya manusianya baik salah satunya adalah adanya pendidikan. Adapun pencapaian kinerja Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah, Perindustrian dan Perdagangan Kota Tasikmalaya pada Tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1. Pencapaian Kinerja Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah, Perindustrian dan Perdagangan Kota Tasikmalaya Tahun 2020.

No	Indikator Kinerja	Tahun 2020			
		Triwulan I	Triwulan II	Triwulan III	Triwulan IV
1	Peningkatan Kesejahteraan Ekonomi Masyarakat	25%	44,6%	80%	95,9%
2	Pengembangan sistem pendukung usaha bagi Usaha Mikro Kecil Menengah	51,3%	65,2%	80,5%	100%
3	Peningkatan kualitas kelembagaan koperasi	4,31%	11,4%	49,7%	98,05%
4	Pengembangan Kewirausahaan dan Keunggulan Kompetitif Usaha Kecil Menengah	25,3%	66,7%	81,04%	94,1%
5	Pengembangan Industri Kecil dan Menengah	2,48%	7,76%	10,95%	99,02%
6	Perlindungan Konsumen dan Pengamanan Perdagangan	36,21%	61,11%	75,61%	98,67%
7	Peningkatan Efisiensi Perdagangan Dalam Negeri	14,47%	63,48%	87,85%	98,58%
8	Pembinaan Pedagang Kaki Lima dan Asongan	7,1%	7,1%	7,3%	99,58%
9	Peningkatan Fasilitas Pelayanan Pasar	12,16%	34,12%	53,96%	99,35%
Rata-rata pencapaian kinerja		20%	40%	59%	98%

Pencapaian kinerja tahun 2020 yang disajikan dalam laporan triwulan, dari triwulan pertama sampai dengan triwulan ke empat pencapaian kinerja Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah, Perindustrian dan Perdagangan Kota Tasikmalaya terus meningkat namun masih belum mencapai target dimana target kinerja sebesar 100%. Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah, Perindustrian dan Perdagangan Kota Tasikmalaya menetapkan standar kategori untuk penilaian kinerjanya yaitu, jika kinerja < 100 dalam kategori tidak tercapai, jika = 100 dalam kategori tercapai/sesuai target, dan jika > 100 dalam kategori melebihi target. Sehingga, masih banyak indikator kinerja yang belum tercapai pada tahun 2020 ini, hanya satu indikator yang kinerjanya tercapai yaitu pengembangan sistem pendukung usaha bagi usaha mikro kecil menengah dengan persentase 100%.

Menurut Sundari (2019) pendidikan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Pendidikan secara langsung dapat menambah wawasan dalam berfikir maupun pola perilaku setiap hari agar lebih baik, Sehingga seseorang yang mempunyai tingkat pendidikan yang memadai dapat bekerja sesuai prosedur dan dapat memposisikan dirinya dengan tepat sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang di bebankan kepadanya.

Selain pendidikan, pelatihan kerja pun merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan, didasarkan kepada metode-metode ilmiah serta berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan perusahaan saat ini maupun masa depan. Sehingga di perlukan pelatihan

secara berkala di Dinas Koperasi Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Tasikmalaya dengan tujuan meningkatkan kemampuan dan moral pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya (Sundari, 2019).

Menurut Sundari (2019) lingkungan kerja merupakan keadaan di sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan nyaman, menyenangkan, dan menentramkan. Faktor ini di butuhkan oleh pegawai dalam bekerja, oleh karena itu lingkungan kerja memang seharusnya terasa nyaman, aman, dan tentram.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pendidikan

Menurut Mangkunegara (2013) bahwa Pendidikan merupakan suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum.

Sedangkan, Menurut Sundari (2019) pendidikan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Pendidikan secara langsung dapat menambah wawasan dalam berfikir maupun pola perilaku setiap hari agar lebih baik, Sehingga seseorang yang mempunyai tingkat pendidikan yang memadai dapat bekerja sesuai prosedur dan dapat memposisikan dirinya dengan tepat sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang di bebankan kepadanya.

2.2 Pelatihan Kerja

Menurut Kesuma (2017) bahwa Pelatihan merupakan proses yang mencoba untuk menyediakan bagi seorang karyawan informasi, keahlian dan pemahaman atas organisasi dan tujuan. Efektivitas pelatihan dapat dievaluasi berdasarkan informasi yang diperoleh dari indikator pelatihan.

Pelatihan kerja merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan, didasarkan kepada metode-metode ilmiah serta berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan perusahaan saat ini maupun masa depan (Sundari, 2019).

2.3 Lingkungan Kerja

Menurut Irmayanti (2015) bahwa Lingkungan kerja merupakan lingkungan yang sangat berpengaruh pada pekerjaan kantor yang pada umumnya atau pengaruh yang lebih besar adalah kondisi-kondisi kerja kantor dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang harus diselesaikan.

Menurut Sundari (2019) lingkungan kerja merupakan keadaan di sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan nyaman, menyenangkan, dan menentramkan. Faktor ini di butuhkan oleh pegawai dalam bekerja, oleh karena itu lingkungan kerja memang seharusnya terasa nyaman, aman, dan tentram.

2.4 Kinerja Karyawan

Menurut Wanasaputra & Dewi (2017) Kinerja merupakan hasil karya yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan berdasarkan kemampuan, pengalaman dan keseriusan yang diukur dengan mempertimbangkan masalah kuantitas, kualitas dan jadwal.

Kinerja organisasi ditentukan oleh kinerja pegawai sebagai seorang manusia individu di mana perilaku kerja menjadi sumber daya utama dalam mencapai tujuan organisasi yang diinginkan. Perubahan atas kinerja karyawan dapat terjadi setiap Jadwal dan disebabkan oleh banyak faktor. Adapun faktor yang perlu diperhatikan oleh setiap organisasi agar kinerja sumber daya manusianya baik salah satunya adalah adanya pendidikan.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018) kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti pengambilan sampel tertentu, pengumpulan data dengan menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Menurut Sugiyono (2018) Asosiatif merupakan pemelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih. Sedangkan deskriptif menurut Sugiyono (2018) yaitu metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku

umum. Pada penelitian ini akan diketahui gambaran dari variabel-variabel yang telah ditentukan yaitu pendidikan, pelatihan kerja, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil Menengah Kota Tasikmalaya.

Untuk sumber datanya sendiri diperoleh melalui dua sumber data yaitu data primer dan data sekunder. Data primer pada penelitian ini adalah tanggapan responden yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang disebarakan kepada pagawai Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah, Perindustrian dan Perdagangan di Kota Tasikmalaya. Selain data primer, data pendukung lainnya yaitu data sekunder yang diperoleh dari mengkaji jurnal, buku, dan penelitian terdahulu terkait dengan penelitian.

Pengujian data dilakukan dengan melakukan uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik. Pengujian uji asumsi klasik terdapat empat pengujian yaitu: uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi. Kemudian alat analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linear Berganda, analisis koefisien korelasi dan uji koefisien determinasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan gambaran pegawai Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah, Perindustrian dan Perdagangan dimana untuk mengetahui pengaruh pendidikan, pelatihan kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai dengan menyebarkan kuesioner kepada 58 responden. Terdapat hasil jawaban dari kuesioner tersebut telah dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas sebagai berikut:

1. Hasil Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Pendidikan

Pernyataan	Korelasi (r hitung)	r tabel	Hasil Uji Validitas
1	0,736	0,2586	Valid
2	0,568	0,2586	Valid
3	0,472	0,2586	Valid
4	0,654	0,2586	Valid

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Pelatihan Kerja

Pernyataan	Korelasi (r hitung)	r tabel	Hasil Uji Validitas
1	0,499	0,2586	Valid
2	0,589	0,2586	Valid
3	0,679	0,2586	Valid
4	0,780	0,2586	Valid
5	0,778	0,2586	Valid
6	0,678	0,2586	Valid

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Pernyataan	Korelasi (r hitung)	r tabel	Hasil Uji Validitas
1	0,641	0,2586	Valid
2	0,616	0,2586	Valid
3	0,632	0,2586	Valid
4	0,670	0,2586	Valid
5	0,540	0,2586	Valid
6	0,615	0,2586	Valid

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

Pernyataan	Korelasi (r hitung)	r tabel	Hasil Uji Validitas
1	0,512	0,2586	Valid
2	0,698	0,2586	Valid
3	0,647	0,2586	Valid
4	0,609	0,2586	Valid
5	0,691	0,2586	Valid
6	0,546	0,2586	Valid

Hasil dari keseluruhan uji validitas dari seluruh pernyataan variabel Pendidikan (X_1), Pelatihan kerja (X_2), Lingkungan Kerja (X_3), dan Kinerja Pegawai (Y) pada tabel di atas secara keseluruhan diperoleh hasil r hitung $>$ r tabel, dengan r tabel 0,2586 dari penelitian ini sebesar. Maka seluruh variabel dapat dinyatakan valid.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Hasil Uji Reliabilitas
Pendidikan (X_1)	0,725	Reliabel
Pelatihan Kerja (X_2)	0,765	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_3)	0,747	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,748	Reliabel

Hasil uji reliabilitas dari keseluruhan variabel Pendidikan (X_1), Pelatihan Kerja (X_2), Lingkungan Kerja (X_3), dan Kinerja Pegawai (Y) dengan membandingkan *cronbach alpha* > 0,60, maka dapat dinyatakan reliabel.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.77853326
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.060
	Negative	-.076
Test Statistic		.076
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Pada *Asymp.sig 2* didapat nilai sebesar 0,200 yang artinya lebih dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal. Artinya uji normalitas terpenuhi.

b. Uji Multikolinearitas

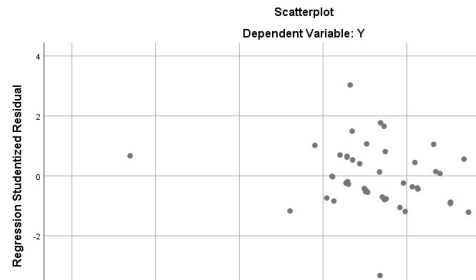
Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a										
	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients			Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1 (Constant)	4.479	1.800		2.488	.016						
Pendidikan (X_1)	.302	.166	.204	1.815	.075	.619	.240	.154	.569	1.757	
Pelatihan Kerja (X_2)	.328	.124	.380	2.632	.011	.736	.337	.224	.347	2.886	
Lingkungan Kerja (X_3)	.276	.132	.290	2.091	.041	.708	.274	.178	.375	2.663	

a. Dependent Variable: Y

Hasil pengujian SPSS versi 25 mendapatkan hasil pada kolom VIF menunjukkan bahwa pendidikan ($1,757 < 10$), pelatihan kerja ($2,886 < 10$) dan lingkungan kerja ($1,020 < 10$). Kemudian pada kolom *Tolerance* pendidikan ($0,569 > 0,10$), pelatihan kerja ($0,347 > 0,10$) dan lingkungan kerja ($0,375 > 0,10$). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel pendidikan, pelatihan kerja, dan lingkungan kerja tidak terjadi multikolinearitas sehingga uji multikolinearitas terpenuhi.

c. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil data yang telah di olah, dapat diketahui dari *Scatterplot* bahwa tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi Heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Tabel 9. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Sig. F Change	Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2		
1	.781 ^a	.611	.589	1.82727	.611	28.240	3	54	.000	1.872

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Dari *output* SPSS yang sudah di uji, hasil uji autokorelasi menunjukkan nilai dari D-W 1,872 berada diantara -2 dan +2, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

4.2.2 Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan Terhadap Kinerja Pegawai

Persamaan regresi linear berganda dari penelitian ini yaitu: $Y = 4,479 + 0,302X_1 + 0,328X_2 + 0,276X_3 + e$. Kemudian koefisien korelasi sebesar 0,781 berada pada kategori kuat. Nilai korelasi pendidikan, pelatihan kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai memiliki nilai positif artinya pendidikan meningkat, pelatihan kerja meningkat, lingkungan kerja meningkat maka dapat meningkatkan kinerja pegawai juga. Sebaliknya, pendidikan menurun, pelatihan kerja menurun, lingkungan kerja menurun maka kinerja pegawai menurun juga. Berdasarkan *output* SPSS, koefisien determinasi *R-Square* adalah sebesar 0,611 atau 61,1% artinya besarnya pengaruh pendidikan, pelatihan kerja, lingkungan kerja secara simultan sebesar 61,1% terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 38,9% merupakan faktor lain atau pengaruh dari faktor lain.

Tabel 10. Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	282.872	3	94.291	28.240	.000 ^b
	Residual	180.301	54	3.339		
	Total	463.173	57			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Diketahui bahwa nilai Sig.F sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga H_{01} ditolak H_{a1} diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa pendidikan, pelatihan kerja, lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya secara bersama-sama pendidikan, pelatihan kerja, lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa ketika perusahaan meningkatkan pendidikan, pelatihan kerja, lingkungan kerja secara bersama-sama maka akan

meningkatkan kinerja pegawai, sebaliknya apabila perusahaan menurunkan pendidikan, pelatihan kerja, lingkungan kerja secara bersama-sama, maka akan menurunkan kinerja pegawai.

4.2.3 Pengaruh Pendidikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 11. Hasil Uji Pendidikan Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai

Model	Coefficients ^a					Correlations			Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta							
1 (Constant)	4.479	1.800		2.488	.016					
Pendidikan (X1)	.302	.166	.204	1.815	.075	.619	.240	.154	.569	1.757
Pelatihan Kerja (X2)	.328	.124	.380	2.632	.011	.736	.337	.224	.347	2.886
Lingkungan Kerja (X3)	.276	.132	.290	2.091	.041	.708	.274	.178	.375	2.663

a. Dependent Variable: Y

Koefisien korelasi antara pendidikan dengan kinerja pegawai sebesar 0,240 yang menunjukkan terdapat hubungan yang lemah. Nilai koefisien korelasi tersebut bernilai positif yang mengandung arti bahwa pendidikan akan meningkatkan kinerja pegawai. Maka besar pengaruh pendidikan terhadap Kinerja Pegawai secara parsial adalah sebesar 5,76% [$K_d = (0,240)^2 \times 100\%$]. Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh pendidikan secara parsial terhadap kinerja pegawai dilihat dengan taraf signifikansi 0,05. Hasil perhitungan pendidikan mempunyai nilai probabilitas sebesar 0,075 > sig. 0,05. Sehingga H_{02} diterima H_{a2} ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa pendidikan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya secara parsial pendidikan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja Pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa ketika perusahaan meningkatkan pendidikan maka tidak ada peningkatan kinerja pegawai, sebaliknya apabila perusahaan menurunkan pendidikan, maka tidak ada penurunan kinerja pegawai.

4.2.4 Pengaruh Pelatihan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 12. Hasil Uji Pelatihan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai

Model	Coefficients ^a					Correlations			Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta							
1 (Constant)	4.479	1.800		2.488	.016					
Pendidikan (X1)	.302	.166	.204	1.815	.075	.619	.240	.154	.569	1.757
Pelatihan Kerja (X2)	.328	.124	.380	2.632	.011	.736	.337	.224	.347	2.886
Lingkungan Kerja (X3)	.276	.132	.290	2.091	.041	.708	.274	.178	.375	2.663

a. Dependent Variable: Y

Koefisien korelasi antara Pelatihan kerja dengan Kinerja Pegawai sebesar 0,337 yang menunjukkan terdapat hubungan yang lemah. Nilai koefisien korelasi tersebut bernilai positif yang mengandung arti bahwa pelatihan kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai. Maka besar pengaruh pelatihan kerja terhadap Kinerja Pegawai secara parsial adalah sebesar 11,35% [$K_d = (0,337)^2 \times 100\%$]. Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh pelatihan kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai dilihat dengan signifikansi. Hasil perhitungan pendidikan mempunyai nilai probabilitas sebesar 0,011 < sig. 0,05. Sehingga H_{03} ditolak H_{a3} diterima, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya secara parsial pelatihan kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa ketika perusahaan meningkatkan pelatihan kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai, sebaliknya apabila perusahaan menurunkan pelatihan kerja, maka akan menurunkan kinerja pegawai.

4.2.5 Pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 13. Hasil Uji Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai

Model	Coefficients ^a					Correlations			Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta	t						
1 (Constant)	4.479	1.800		2.488	.016					
Pendidikan (X1)	.302	.166	.204	1.815	.075	.619	.240	.154	.569	1.757
Pelatihan Kerja (X2)	.328	.124	.380	2.632	.011	.736	.337	.224	.347	2.886
Lingkungan Kerja (X3)	.276	.132	.290	2.091	.041	.708	.274	.178	.375	2.663

a. Dependent Variable: Y

Koefisien korelasi antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai sebesar 0,274 yang menunjukkan terdapat hubungan yang lemah. Nilai koefisien korelasi tersebut bernilai positif yang mengandung arti bahwa lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai. Maka besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial adalah sebesar 7,50% [$K_d = (0,274)^2 \times 100\%$]. Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai dilihat dengan signifikansi. Hasil perhitungan lingkungan kerja mempunyai nilai probabilitas sebesar $0,041 < \text{sig. } 0,05$. Dengan demikian H_{04} ditolak H_{a4} diterima, maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. artinya secara parsial lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa ketika perusahaan meningkatkan lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai, sebaliknya apabila perusahaan menurunkan lingkungan kerja, maka akan menurunkan kinerja pegawai. Menurut pegawai bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerjanya karena apabila lingkungan kerja yang memiliki suasana kerja yang kondusif maka akan membuat pegawai tersebut bekerja dengan efektif.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan hasil analisis, maka penulis dapat menarik simpulan sebagai berikut:

1. Gambaran dari Pendidikan pegawai Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah, Perindustrian dan Perdagangan Kota Tasikmalaya memiliki kriteria sangat baik terutama pada indikator jenjang pendidikan pegawai. Dimana Pelatihan kerja pegawai Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah, Perindustrian dan Perdagangan Kota Tasikmalaya memiliki kriteria sangat baik terutama pada indikator reaksi pegawai mengenai pelatihan kerja. Lingkungan kerja pegawai Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah, Perindustrian dan Perdagangan Kota Tasikmalaya memiliki kriteria sangat baik terutama pada indikator suasana kerja yang nyaman. Gambaran dari kinerja pegawai Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah, Perindustrian dan Perdagangan Kota Tasikmalaya memiliki kriteria sangat baik terutama pada indikator suasana kerja dan hubungan kerja.
2. Pendidikan, Pelatihan Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya secara bersama-sama pendidikan, pelatihan kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah, Perindustrian dan Perdagangan Kota Tasikmalaya.
3. Pendidikan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya pendidikan tidak memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah, Perindustrian dan Perdagangan Kota Tasikmalaya.

PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Bhaktie Eyi Widiar)

4. Pelatihan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya pelatihan kerja memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah, Perindustrian dan Perdagangan Kota Tasikmalaya.
5. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya lingkungan kerja memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah, Perindustrian dan Perdagangan Kota Tasikmalaya.

5.2 Saran

Adapun saran yang dapat diberikan untuk Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah, Perindustrian dan Perdagangan Kota Tasikmalaya sebagai berikut:

1. Berdasarkan skor terendah dari variabel pendidikan terdapat pada indikator pemahaman dalam bekerja sehingga perusahaan harus memberikan pendidikan yang sesuai dengan pegawai dan memberi buku panduan berikut penjelasan secara lisan supaya pegawai tidak kesulitan memahami pekerjaannya.
2. Berdasarkan skor terendah dari variabel pelatihan kerja terdapat pada indikator hasil sehingga perusahaan harus memberikan pelatihan kerja yang sangat efektif dan efisien selaras dengan pekerjaan yang akan dikerjakan oleh pegawai untuk mendapatkan hasil yang maksimal dan menguasai dibidangnya.
3. Berdasarkan skor terendah variabel lingkungan kerja terdapat pada hubungan dengan rekan kerja sehingga lembaga harus menciptakan keharmonisan antar karyawan seperti jam istirahat makan siang bersama dan karya wisata dengan pegawai lainnya untuk mengeratkan hubungan antar pegawai.
4. Berdasarkan skor terendah variabel kinerja terdapat pada pelaksanaan kerja sehingga lembaga harus mengontrol pekerjaan pegawai saat bekerja tidak hanya di akhir periode saja.
5. Saran bagi seluruh pegawai Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah, Perindustrian dan Perdagangan Kota Tasikmalaya, melalui penelitian ini diharapkan lebih semangat bekerja agar dapat meningkatkan Kinerjanya.
6. Saran bagi peneliti selanjutnya, dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat menjadi gambaran atau tolak ukur yang mendukung penelitian selanjutnya dan lebih baik dari penelitian ini.

Ucapan Terima Kasih

Untuk penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Kedua orang tua tercinta, saudara serta seluruh keluarga besar penulis yang senantiasa memberikan kasih sayang yang tidak terbatas, do'a yang tulus, dukungan serta motivasi yang selalu diberikan kepada penulis.
 2. Prof., Dr. H. Yus Dariusman, Drs., M.Si., selaku Rektor Universitas Perjuangan Tasikmalaya.
 3. Dr. Askolani, S.E, M. M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Perjuangan Tasikmalaya.
 4. Arga Sutrisna, M. M., selaku Ketua Program Studi Manajemen, Wali Dosen, serta selaku pembimbing pendamping penulis yang telah banyak memberikan saran dan bimbingannya pada penulis dalam penyusunan skripsi.
 5. Rita Tri Yusnita, M. M., selaku pembimbing utama penulis yang telah banyak memberikan saran dan bimbingannya pada penulis dalam penyusunan skripsi.
 6. Seluruh staff pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Perjuangan Tasikmalaya yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan, semoga bermanfaat sesuai hakikat dari ilmu-ilmu itu sendiri.
 7. Seluruh teman-teman Manajemen Angkatan 2018 yang telah memberikan dorongan serta masukan kepada penulis hingga selesainya Skripsi ini.
- Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu penulis menyelesaikan skripsi ini.

1. DAFTAR PUSTAKA

Buku

Mangkunegara, A.P. (2013). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya: Bandung

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: CV Alfabet.

Jurnal

Sundari. (2019). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pustakawan Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan*. Skripsi: Universitas Muhammadiyah Makassar Makassar.

Wanasaputra, S., & Dewi, L. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Anggota Yayasan. *Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis*, 2(4), 494–503.

Disertasi/Tesis/Tugas Akhir

Kesuma, K. (2017). *Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Kerj A Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bpr Sukasada Kota Palembang*. Skripsi: Universitas Muhammadiyah Palembang