

PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERPUSTAKAAN DAN ARSIP KABUPATEN SIDOARJO

Yuliani Zahra Nur Savitri
yulianizahra70@gmail.com
Dewi Urip Wahyuni

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aims to examine the influence of training and work environment on the performance of employees of Library and Archives Office of Sidoarjo Regency. This type of research is quantitative research using comparative causal research method (Causal-Comparative Research). Population in this research is all employee who work in Library Service and Archive of Regency of Sidoarjo. This research uses sampling technique with saturated sampling method. The number of samples used in this research were 48 respondents. The analysis method used in this research is multiple linear regression analysis using SPSS application tools (Statistical Product and Service Solutions) version 25. In result of research of t test show that training have positive and significant influence to performance of officer of Library Service and Archive of Regency of Sidoarjo. The work environment has a positive and significant influence on the performance of the staff of the Library and Archives Office of Sidoarjo Regency with the overall significance level less than 0.05. Simultaneously, independent variables consisting of training and work environment have a significant influence on the dependent variable is the performance of employees with a significance level of 0.284.

Keywords: Training, work environment, employee performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Sidoarjo. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode penelitian kausal komparatif (Causal-Comparative Research). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Sidoarjo. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel dengan metode sampling jenuh. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 48 responden. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan alat bantu aplikasi SPSS (Statistical Product and Service Solutions) versi 25. Pada hasil penelitian uji t menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Sidoarjo. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Sidoarjo dengan keseluruhan tingkat signifikansinya lebih kecil dari 0,05. Secara simultan, variabel independen yang terdiri dari pelatihan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai dengan tingkat signifikansi sebesar 0,284.

Kata kunci : Pelatihan, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah kemampuan atau potensi yang dimiliki manusia dalam berpikir dan bertindak untuk mewujudkan suatu tujuan instansi maupun perusahaan. Sumber daya manusia yang bekerja di instansi pemerintahan juga mempunyai tugas sebagai pengelola dan menyusun perencanaan untuk mencapai tujuan suatu organisasinya. Pada dasarnya, sumber daya manusia mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan

tanggung jawabnya dengan baik serta sebagai pengelola di instansi yang harus diberikan suatu pelatihan kerja dan menciptakan lingkungan kerjanya yang optimal.

Pelatihan adalah kegiatan terstruktur yang mempunyai tujuan untuk meningkatkan serta mengembangkan suatu kemampuan kerja pegawai di instansi maupun perusahaan. Menurut Intruksi Presiden No. 15 tahun 1974 dalam Sedarmayanti (2016:188), pelatihan adalah bagian dari pendidikan menyangkut proses untuk memperoleh dan meningkatkan ketrampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori. Pelatihan kerja juga merupakan sarana pembelajaran yang tersusun secara sistematis dan memenuhi kriteria yang sesuai dengan kompetensi kerja yang akan dicapai instansi maupun perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawainya.

Lingkungan kerja adalah suatu fasilitas ruang kerja dan alat bantu kerja, yang dapat menunjang kinerja pegawai dalam menjalankan tanggung jawabnya di instansi. Menurut Sedarmayanti (2016:234), lingkungan kesehatan tempat kerja yang buruk dapat menurunkan derajat kesehatan dan daya kerja karyawan. Lingkungan kerja dikatakan optimal jika instansi memenuhi kebutuhan fasilitas kerja pegawai seperti meja, kursi, pendingin ruangan, lampu serta ruangan yang bersih, rapi, aman, terang, dan tidak ada gangguan dari lingkungan sekitar yang dapat mempengaruhi pegawai untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik serta dapat memotivasi pegawai dalam mencapai tujuan instansi.

Kinerja adalah pencapaian suatu hasil kerja yang diperoleh individu pegawai untuk mewujudkan tujuan yang diharapkan instansi. Menurut Indrasari (2017:50), kinerja adalah sebagai hasil usaha seseorang yang dicapai dengan kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Kinerja pegawai dikatakan optimal apabila individu tersebut mampu melakukan suatu kegiatan yang sesuai dengan tanggung jawabnya untuk memperoleh hasil yang diharapkan instansi. Memberikan suatu pelatihan kerja dan menciptakan lingkungan kerja pegawai yang baik serta mendorong dan mengarahkan kemampuan pegawai dengan sesuai pekerjaannya merupakan suatu usaha instansi untuk meningkatkan kinerja pegawainya.

Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Sidoarjo merupakan suatu instansi pelayanan masyarakat yang memberikan jasa layanan edukasi, informasi, mengumpulkan, menyimpan, mengelola dan melestarikan arsip-arsip pemerintah sidoarjo. Di Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Sidoarjo, terdapat beberapa kesenjangan atau permasalahan yang berhubungan dengan kinerja yang ditunjukkan oleh para pegawai yang bekerja disana. Dilihat dari sudut pandang peneliti dan wawancara pegawai, beberapa masalah tersebut di sebabkan oleh dua faktor yang cukup kompleks yaitu faktor pelatihan kerja dan faktor lingkungan kerja di instansi tersebut. Pada kegiatan pelatihan kerja tidak sepenuhnya diberikan kepada seluruh pegawainya, hal ini terjadi karena tidak tersedianya anggaran Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Sidoarjo sehingga kemampuan beberapa pegawai dalam menyelesaikan tugasnya masih kurang optimal. Selanjutnya dari segi lingkungan kerja, permasalahan yang cenderung terjadi yaitu fasilitas di lingkungan Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Sidoarjo yang kurang memadai untuk para pegawai yang bekerja di dinas tersebut. Fasilitas tersebut meliputi penempatan ruang kerja yang kurang tertata dengan baik, permasalahan kapasitas ruangan kerja yang kecil serta ruangan penyimpanan arsip yang menjadi satu dengan ruang kerja pegawai yang kecil sehingga ruang aktivitas pegawai yang kurang untuk bergerak. Oleh sebab itu diperlukannya peninjauan kembali suatu tata kelola lingkungan kerja dan memberikan pelatihan kerja yang optimal kepada pegawai agar dapat meningkatkan kualitas kinerja yang maksimal. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diketahui diatas, maka perumusan masalah diuraikan sebagai berikut: (1) Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Sidoarjo? (2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten

Sidoarjo?. Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka dapat disusun tujuan penelitian sebagai berikut: (1) Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Sidoarjo. (2) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Sidoarjo.

TINJAUAN TEORITIS

Pelatihan

Pelatihan adalah kegiatan yang tersusun dan terencana dengan optimal untuk menghasilkan pembelajaran yang optimal tentang pekerjaan yang sesuai dengan keahlian, wawasan, kemampuan serta tata krama atau tingkah laku yang harus dimiliki oleh individu pegawai dalam menyelesaikan tugasnya di suatu instansi serta dapat memberikan dorongan untuk mencapai prestasi kerja yang diharapkan instansi. Menurut Sedarmayanti (2017:273), pelatihan adalah proses terencana untuk memodifikasi sikap, pengetahuan, perilaku keahlian melalui pengalaman pembelajaran untuk mencapai kinerja efektif dalam suatu aktivitas. Menurut Bangun (2012:202), pelatihan adalah suatu proses memperbaiki ketrampilan kerja karyawan untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan. Sedangkan Menurut Sunyoto (2012:137), pelatihan tenaga kerja adalah setiap usaha untuk memperbaiki performa pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan.

Maka dapat disimpulkan dari definisi diatas, bahwa pelatihan kerja merupakan suatu kegiatan pembelajaran yang harus dilakukan secara tersusun dan terencana dengan baik yang bertujuan untuk menghasilkan kualitas kerja individu sumber daya manusianya yang berkemampuan tinggi, meningkatkan keahlian pegawai serta menambah wawasan yang luas untuk individu pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di suatu instansi. Sehingga dengan mengikuti pelatihan kerja yang terencana dan tersusun dengan baik pegawai tidak akan mengalami suatu kesenjangan ketrampilan dan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaannya saat ini maupun di masa yang akan datang.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah ruang lingkup dalam suatu instansi yang mempunyai pengaruh terhadap pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Sedarmayanti (2012:31), manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Menurut Sutrisno (2012:118), lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Sedangkan Menurut Sunyoto (2012:43), menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain - lain.

Maka dapat disimpulkan dari beberapa definisi diatas, bahwa lingkungan kerja adalah ruang lingkup dalam suatu instansi yang mempunyai pengaruh terhadap pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Keadaan lingkungan kerja tercipta dengan optimal jika lingkungan kerja sekitar sumber daya manusianya tersusun dengan rapi, tidak bising dan nyaman. Lingkungan kerja juga merupakan suatu kondisi yang dapat mendukung di lingkungan seseorang individu dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan yang dapat memberikan pengaruh bagi kinerjanya. Bahwa keadaan lingkungan kerja yang kurang baik dapat meningkatkan kejenuhan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dan juga dapat menghambat kinerja pegawai dan tidak diperolehnya suatu kinerja yang optimal serta menurunkan tingkat kenyamanan didaerah lingkungannya.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan penilaian hasil kerja yang dapat dilihat berdasarkan dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh suatu instansi. Menurut Indrasari (2017:54), mendefinisikan kinerja yang tinggi akan dapat terlaksana bilamana pimpinan dapat mempergunakan metode - metode yang tepat dalam manajemen, dalam arti pimpinan dapat memberikan rangsangan (motivasi) yang sesuai dengan yang dibutuhkan oleh karyawan baik secara material maupun secara *non* material. Menurut Sedarmayanti (2017:463), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing - masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan, secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai moral dan etika. Sedangkan Menurut Bangun (2012:231), mengemukakan bahwa kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang berdasarkan persyaratan - persyaratan pekerjaan (*job requirement*).

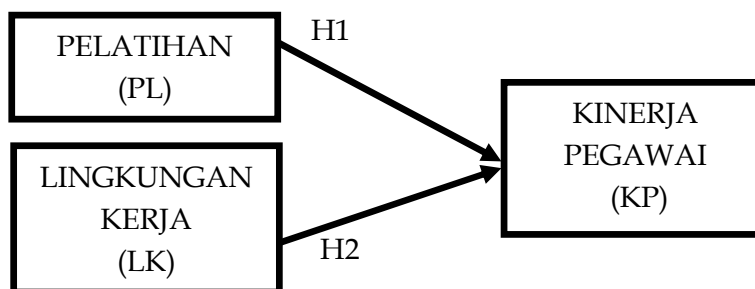
Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu penilaian pencapaian terhadap hasil kerja individu pegawai yang dinilai berdasarkan sikap dan kemampuannya yang sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh instansi tersebut dan bertujuan untuk memberikan kesempatan kepada pegawai untuk lebih memperbaiki kinerjanya dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya di sebuah organisasi.

Penelitian Terdahulu

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dok dan Perkapalan Surabaya (Nurudin, 2017); Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) Area Surabaya Timur (Raja, 2016); Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan (Saleleng dan Soegoto, 2015).

Rerangka Konseptual

Berdasarkan rumusan masalah diatas. Dimana dalam rerangka konseptual ini menjelaskan mengenai hubungan antara variabel - variabel yang akan diteliti. Maka penulis mampu menulis rerangka konseptual yang digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah, tujuan penelitian dan tinjauan teoritis seperti yang telah diuraikan sebelumnya, maka disusun hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Sedarmayanti (2016:187), pelatihan merupakan usaha mengurangi atau menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan yang

dikehendaki organisasi, usaha tersebut dilakukan melalui peningkatan kemampuan kerja yang dimiliki karyawan dengan cara menambah pengetahuan dan ketrampilan serta merubah sikap. Maka dapat disimpulkan dengan memberikan suatu pelatihan kerja yang tepat dapat memberikan pengaruh yang baik kepada pegawai sehingga pegawai dapat meningkatkan potensi dan mampu menyelesaikan hal yang terkait dengan pekerjaannya. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Sidoarjo.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Sutrisno (2012:118), lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Maka dapat disimpulkan lingkungan kerja yang memiliki kondisi sekitar yang baik akan mampu untuk meningkatkan kemampuan kinerja pegawainya dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini mempunyai dampak pada meningkatnya suatu penilaian mutu dan kualitas kinerja pegawai yang optimal sehingga akan tercapainya suatu tujuan instansi tersebut. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₂ : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Sidoarjo.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi (Objek) Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif yaitu penelitian yang menganalisa data primer yang berupa angka - angka dan analisis menggunakan statistik. Menurut Sugiyono (2013:14), penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang di angkakan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kausal komparatif (*Causal-Comparative Research*). Penelitian kausal komparatif yaitu jenis penelitian yang bertujuan untuk mengetahui karakteristik masalah berupa hubungan sebab - akibat antara dua variabel atau lebih. Penelitian kausal komparatif ini merupakan tipe penelitian *ex post facto* yang artinya tipe penelitian terhadap data yang dikumpulkan setelah terjadinya fakta atau peristiwa.

Populasi penelitian merupakan keseluruhan objek yang akan ditentukan dengan menggunakan suatu karakteristik tertentu. Menurut Sugiyono (2014:115), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan data yang dimiliki Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Sidoarjo bahwa jumlah populasi pada penelitian ini adalah 48 orang pegawai.

Teknik Pengambilan Sampel

Sampel merupakan suatu jumlah bagian dari populasi yang akan diteliti. Menurut Sugiyono (2014:81), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik yang digunakan penulis didalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2014:85), sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampling jenuh digunakan apabila populasi yang digunakan relatif kecil dan semua anggota populasinya dijadikan sampel. Mengingat jumlah populasi di Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Sidoarjo relatif kecil yaitu hanya 48 orang pegawai maka seluruh anggota populasi dijadikan sampel pada penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data subjek (*Self-Report Data*) dan data dokumenter. Data subjek dalam penelitian ini ialah berupa kuesioner atau angket yang disebarakan kepada pegawai Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Sidoarjo. Data dokumenter pada penelitian ini ialah berupa arsip – arsip mengenai Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Sidoarjo seperti profil instansi, visi dan misi, struktur organisasi, dan lainnya. Teknik pengumpulan data yaitu menggunakan data primer dengan memperoleh suatu data penelitian secara langsung dapat dilakukan dengan melakukan wawancara, observasi dan penyebaran kuesioner, maka teknik pengumpulan data dalam penelitian ini ialah peneliti melakukan observasi dan survey terlebih dahulu kepada pegawai Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Sidoarjo untuk mengetahui permasalahan yang sedang terjadi dan dihadapi terkait dengan judul penelitian, kemudian selanjutnya melakukan penyebaran angket atau kuesioner kepada pegawai.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah ditentukan oleh suatu landasan teoritis yang kemudian penjelasannya ditegaskan pada hipotesis penelitian. Variabel dalam penelitian ini antara lain, yaitu:

1. Variabel bebas (*independent variable*) Menurut Sugiyono (2014:59), adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Pada penelitian ini menggunakan pelatihan (PL) dan lingkungan kerja (LK) sebagai variabel bebas.
2. Variabel terikat (*dependent variable*) Menurut Sugiyono (2014:59), merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Pada penelitian ini menggunakan kinerja pegawai (KP) sebagai variabel terikat.

Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2012:31), definisi operasional adalah penentuan kontrak atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Definisi operasional variabel yang akan diamati meliputi variabel pelatihan, variabel lingkungan kerja dan variabel kinerja pegawai.

1. Pelatihan (PL)

Pelatihan adalah kegiatan yang dilakukan instansi yang berfungsi untuk mengelola individu pegawai dalam mengembangkan dan meningkatkan kemampuannya dalam menyelesaikan tugasnya agar tujuan di instansi dapat terwujud. Menurut Mangkunegara (2013:62), terdapat beberapa indikator atau komponen yang dapat mempengaruhi pelatihan di suatu perusahaan diantaranya: (1) jenis pelatihan, (2) tujuan pelatihan, (3) materi, (4) metode yang digunakan, (5) kualifikasi peserta, (6) kualifikasi pelatih, (7) waktu.

2. Lingkungan kerja (LK)

Lingkungan kerja adalah keseluruhan keadaan dan situasi yang berada di ruangan dan lingkungan individu pegawai yang dapat memberikan kenyamanan dan keamanan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan dapat memberikan dorongan dalam pencapaian kinerja pegawai tersebut. Indikator - indikator Menurut Sedarmayanti (2013:46), adalah sebagai berikut: (1) penerangan, (2) suhu udara, (3) suara bising, (4) penggunaan warna, (5) ruang gerak yang diperlukan, (6) keamanan kerja, (7) hubungan karyawan.

3. Kinerja Pegawai (KP)

Kinerja pegawai adalah suatu penentuan penilaian pencapaian hasil kerja yang diperoleh individu pegawai dalam mewujudkan tujuan yang sesuai dengan harapan instansi.

Keberhasilan suatu pengelolaan kinerja pegawai ditentukan dengan menggunakan sistem penilaian kerja yang ditetapkan instansi. Menurut Indrasari (2017:57), konsep yang dapat dijadikan sebagai acuan guna mengukur dan menilai kinerja karyawan, yaitu: (1) faktor kualitas kerja, (2) faktor kuantitas kerja, (3) faktor pengetahuan, (4) faktor keandalan, (5) faktor kehadiran, (6) faktor kerjasama.

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Menurut Ghozali (2011:45), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Suatu instrumen dikatakan valid jika mempunyai validitas tinggi yaitu *correlation r* hitung > *r* tabel. Sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah dengan nilai *correlation r* hitung.

Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2011:47), uji reliabilitas adalah suatu angka yang menunjukkan konsistensi suatu alat ukur didalam mengukur objek yang sama. Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu: (a) *Repeat measure* atau pengukuran ulang. Disini seseorang akan disodori pernyataan yang sama pada waktu yang berbeda dan kemudian dilihat apakah ia tetap konsisten dengan jawabannya. (b) *One shot* atau sekali saja. Disini pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pernyataan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pernyataan. Pengujian dalam penelitian dapat menggunakan metode *Alfa cronbanch*, dengan *Cronbach Alpha* > 0,6 maka alat ukur dalam penelitian ini dikatakan reliabel. Dalam penelitian ini menggunakan pengujian *reliability* dengan teknik *one shot* atau sekali saja.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2011:160), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Uji normalitas dapat dilakukan dengan melihat grafik Plot. Dasar pengambilan keputusan menurut Ghozali (2011:163), adalah: (a) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi Normalitas. (b) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi Normalitas.

Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2013:105), menyatakan bahwa *tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya, sehingga nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi karena ($VIF = 1/Tolerance$). Semakin tinggi VIF maka semakin rendah *Tolerance*. Untuk mengetahui adanya multikolinieritas ditunjukkan sebagai berikut: (a) Jika nilai *tolerance* < 0,10 dan VIF > 10, maka terdapat korelasi yang terlalu besar diantara salah satu variabel bebas dengan variabel bebas lainnya atau terjadi multikolinieritas. (b) Jika nilai *tolerance* > 0,10 dan VIF < 10, maka tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2013:139), deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada grafik *scatterplot*, dasar analisisnya yaitu: (a) Jika ada pola

tertentu, seperti titik - titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan terjadi heteroskedastisitas. (b) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Ghozali (2013:96), dalam analisis regresi berganda, selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Model persamaan analisis regresi berganda yang digunakan sebagai berikut :

$$KP = a + b_1 PL + b_2 LK + e$$

Keterangan :

- KP = Kinerja Pegawai
- a = Konstanta
- b₁ b₂ = Koefisien Regresi
- PL = Pelatihan
- LK = Lingkungan Kerja
- e = Error term

Uji Kelayakan Model (*Goodness of fit*)

Uji F

Menurut Ghozali (2011:97), pengujian ini dilakukan dengan menggunakan uji f dengan tingkat α sebesar 5% untuk mengetahui apakah semua variabel bebas mempunyai pengaruh hubungan signifikan yang sama terhadap variabel terikat. Pada penelitian ini menggunakan taraf signifikannya sebesar 0,05 atau 5% dan menggunakan suatu kriteria uji F dalam penelitian ini dengan ketentuan sebagai berikut: (1) Jika nilai signifikansi F > 0,05 maka variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. (2) Jika nilai signifikansi F < 0,05 maka variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2013:95), koefisien determinasi pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam memenangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. (a) Jika R^2 mendekati 1 (semakin besar nilai R^2), menunjukkan bahwa kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat semakin kuat. (b) Jika R^2 mendekati 0 (semakin kecil nilai R^2), menunjukkan bahwa kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat semakin lemah. Maka uji tersebut dapat dihitung dengan menggunakan SPSS.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2011:98), uji signifikan parameter individual atau uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel penjelas atau variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi α (*Alpha*) = 0,05 sehingga dapat diketahui pengaruh variabel bebas secara individu dengan kriteria sebagai berikut: (a) Apabila nilai signifikansi < *Alpha* (0,05), maka hipotesis diterima sehingga variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. (b) Apabila nilai signifikansi > *Alpha* (0,05), maka hipotesis ditolak sehingga variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Menurut Ghazali (2011:45), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	r table	Keterangan
Pelatihan (PL)	PL1	0,892	0,284	Valid
	PL2	0,827	0,284	Valid
	PL3	0,784	0,284	Valid
	PL4	0,815	0,284	Valid
	PL5	0,843	0,284	Valid
	PL6	0,842	0,284	Valid
	PL7	0,785	0,284	Valid
Lingkungan Kerja (LK)	LK1	0,765	0,284	Valid
	LK2	0,799	0,284	Valid
	LK3	0,593	0,284	Valid
	LK4	0,796	0,284	Valid
	LK5	0,873	0,284	Valid
	LK6	0,735	0,284	Valid
	LK7	0,805	0,284	Valid
Kinerja Pegawai (KP)	KP1	0,724	0,284	Valid
	KP2	0,847	0,284	Valid
	KP3	0,775	0,284	Valid
	KP4	0,753	0,284	Valid
	KP5	0,800	0,284	Valid
	KP6	0,842	0,284	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2018

Berdasarkan pada Tabel 1 diketahui bahwa semua butir pernyataan yang mengukur variabel independen yaitu pelatihan dan lingkungan kerja serta variabel dependen yaitu kinerja pegawai, keseluruhan item pernyataan dinyatakan valid. Hal ini karena keseluruhan item pernyataan tersebut menghasilkan nilai r hitung > r tabel.

Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2011:47), uji reliabilitas adalah suatu angka yang menunjukkan konsistensi suatu alat ukur didalam mengukur objek yang sama.

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Pelatihan (PL)	0,922	Reliabel
Lingkungan Kerja (LK)	0,882	Reliabel
Kinerja Pegawai (KP)	0,879	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2018

Berdasarkan pada Tabel 2 tersebut, menunjukkan bahwa pernyataan dalam kuesioner tersebut dikatakan reliabel karena mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pada pernyataan yang digunakan dapat mampu memperoleh data yang konsisten yang artinya jika pernyataan tersebut diajukan kembali maka akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Asumsi Klasik

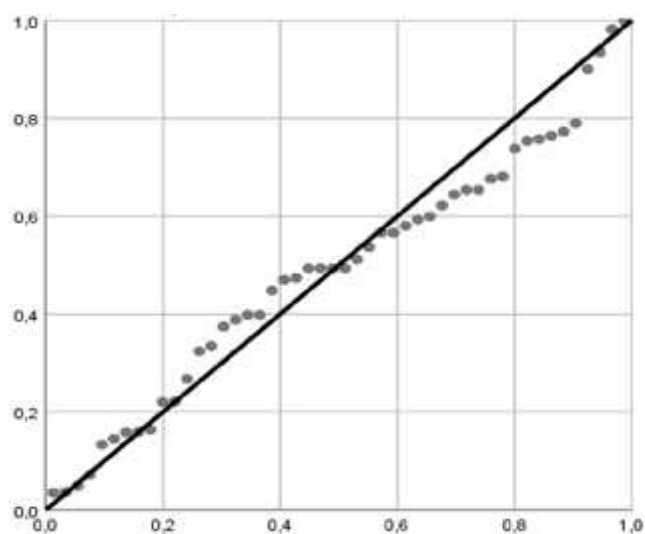
Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2013:160), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Uji normalitas dapat dilakukan dengan melihat grafik Plot.

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>	
	<i>Unstandardized Residual</i>
<i>Test Statistic</i>	0,121
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0,074

Sumber : Data primer diolah, 2018



Sumber : Data primer diolah, 2018

Gambar 2

Hasil Uji Normalitas dengan Grafik P-P

Berdasarkan Tabel 3 diketahui bahwa nilai signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* pada *Asymp* signifikansinya lebih besar dari 5% (0,05) ialah sebesar 0,074 sedangkan pada Gambar 2 pada hasil grafik P-Plot normal dapat diketahui berada di sepanjang garis 45° dan mengikuti arah garis diagonal tersebut, maka dapat disimpulkan berdasarkan hasil Tabel 3 dan pada Gambar 2 grafik P-P Plot tersebut dikatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal, sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini.

Uji Multikolinieritas

Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya suatu multikolinieritas dengan melihat *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Berikut hasil dari uji multikolinieritas.

Tabel 4
Hasil Uji Multikolinieritas

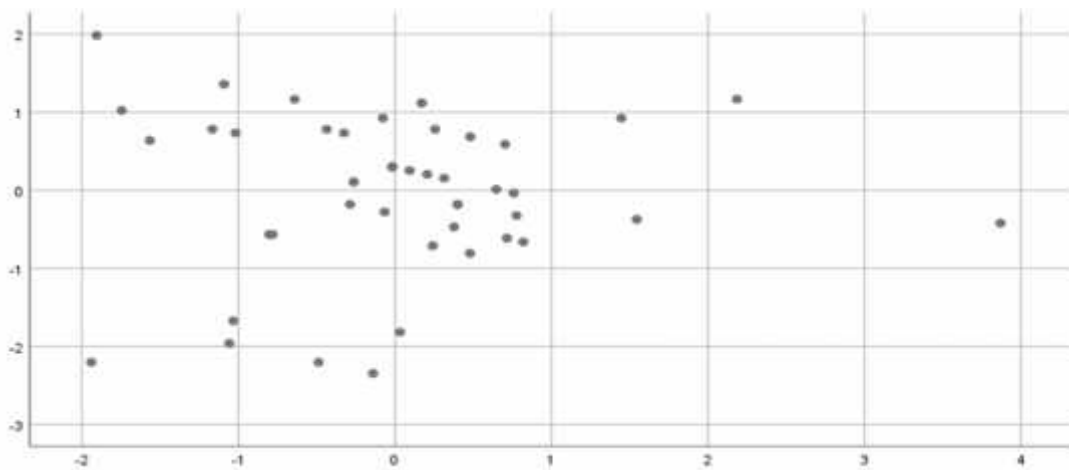
Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Pelatihan (PL)	0,282	3,551	Non Multikolinieritas
Lingkungan Kerja (LK)	0,282	3,551	Non Multikolinieritas

Sumber : Data primer diolah, 2018

Berdasarkan pada Tabel 4 diketahui bahwa nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) lebih rendah atau kurang dari 10 untuk setiap variabelnya, maka hal ini berarti dalam persamaan regresi tidak ditemukan adanya kolerasi antar variabel independen atau bebas dari multikolinieritas, sehingga dikatakan bahwa seluruh variabel independen yang terdiri dari pelatihan dan lingkungan kerja tersebut dapat digunakan dalam penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2013:139), deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada grafik *scatterplot*, dasar analisisnya yaitu, jika ada pola tertentu, seperti titik - titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan terjadi heteroskedastisitas. Sedangkan jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Sumber : Data primer diolah, 2018

Gambar 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas (Scatterplot)

Berdasarkan hasil uji Gambar 3 pada grafik *Scatterplot* menunjukkan bahwa data (titik - titik) yang tersebar tidak terdapat suatu pola yang jelas dan tidak membentuk pola tertentu pada penyebaran data tersebut dan data tersebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Maka penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas pada model persamaan regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja pegawai berdasarkan variabel - variabel yang mempengaruhinya yaitu pelatihan dan lingkungan kerja.

Analisis Regresi Linier Berganda

Perhitungan pada uji analisis regresi linier berganda antara pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan program SPSS 25 dan dalam proses perhitungannya dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,257	,237		1,083	,284
	PL	,376	,100	,417	3,747	,001
	LK	,561	,116	,538	4,829	,000

Dependent Variable: KP

Sumber : Data primer diolah, 2018

$$KP = 0,257 + 0,376PL + 0,561LK$$

Hasil persamaan regresi linier berganda tersebut memberikan pengertian bahwa: (1) Besarnya nilai konstanta (a) adalah 0,257 yang berarti menunjukkan bahwa jika variabel bebas seperti pelatihan (PL) dan lingkungan kerja (LK) = 0, maka kinerja pegawai (KP) Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Sidoarjo sebesar 0,257. Hal ini berarti apabila Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Sidoarjo tidak melakukan pengembangan terhadap pelatihan dan lingkungan kerja maka kinerja pegawai akan menurun atau berkurang sebesar 0,257. (2) Koefisien regresi pelatihan (PL) = 0,376 menunjukkan adanya pengaruh positif antara variabel pelatihan dengan variabel kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Sidoarjo. Hal ini menunjukkan bahwa jika semakin optimal pelatihan yang diberikan instansi maka akan semakin meningkatnya kinerja pegawai. (3) Koefisien regresi lingkungan kerja (LK) = 0,561 menunjukkan adanya pengaruh positif antara variabel lingkungan kerja dengan variabel kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Sidoarjo. Hal ini menunjukkan bahwa jika semakin optimal lingkungan kerja yang diberikan atau diciptakan oleh Dinas Perpustakaan dan Arsip kabupaten Sidoarjo maka akan meningkatkan kinerja pegawainya.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Pengujian kelayakan model (Uji F) ini dilakukan untuk menguji apakah pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai dan mengetahui apakah model layak atau tidak dipergunakan untuk analisis berikutnya. Hasil pengujian ini dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	14,541	2	7,27	120,785	,000 ^b
	Residual	2,709	45	0,06		
	Total	17,249	47			

a. Predictors: (Constant), LK, PL

Sumber : Data primer diolah, 2018

Berdasarkan pada Tabel 6 dapat diketahui bahwa nilai F dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan tingkat nilai signifikansinya, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang terdiri dari pelatihan (PL) dan lingkungan kerja (LK) mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai (KP). Sehingga model layak untuk digunakan analisis berikutnya.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Pada uji koefisien determinasi dilakukan untuk dapat mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen yaitu pelatihan (PL) dan lingkungan kerja (LK) dalam menjelaskan variabel dependennya yaitu kinerja pegawai (KP). Hasil tersebut dapat dilihat pada Tabel 7.

Tabel 7
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,918 ^a	0,843	0,836	,24534

Sumber : Data primer diolah, 2018

Berdasarkan pada Tabel 7 hasil uji koefisien determinasi dapat diketahui bahwa Nilai R Square nya sebesar 0,843 atau 84,3%, maka hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai (KP) yang dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan (PL) dan lingkungan kerja (LK) adalah sebesar 84,3% sedangkan sisanya sebesar 15,7% dijelaskan oleh faktor - faktor lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Uji t yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pada masing - masing variabel independen yang terdiri dari pelatihan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara parsial terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Penelitian dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi α (Alpha) = 0,05. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis yang diajukan diterima atau dikatakan signifikan. Sedangkan jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka hipotesis yang diajukan ditolak atau dikatakan tidak signifikan. Berikut hasil analisis menggunakan SPSS seperti pada Tabel 8.

Tabel 8
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	t	Sig
(Constant)	1,083	,284
Pelatihan (PL)	3,747	,001
Lingkungan Kerja (LK)	4,829	,000

Sumber : Data primer diolah, 2018

Berdasarkan perhitungan pada hasil uji parsial yang terdapat pada Tabel 8 tersebut, maka hasil tersebut memberikan pengertian bahwa: (a) Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 8 uji t, diperoleh hasil koefisien regresi bernilai positif dan nilai signifikansi untuk pelatihan adalah sebesar $0,001 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

(b) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 8 uji t, diperoleh hasil koefisien regresi bernilai positif dan nilai signifikansi untuk lingkungan kerja adalah sebesar $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian di atas pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dibuktikan dengan menggunakan uji t yaitu dengan nilai signifikan sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Sehingga hal tersebut menyatakan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Sidoarjo. Hal tersebut menunjukkan bahwa pelatihan merupakan suatu kegiatan pembelajaran yang harus dilakukan secara tersusun dan terencana dengan baik yang bertujuan untuk menghasilkan kualitas kerja individu sumber daya manusianya yang berkemampuan tinggi, meningkatkan keahlian pegawai serta menambah wawasan yang luas untuk individu pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Sidoarjo. Sehingga dengan mengikuti pelatihan kerja yang terencana dan tersusun dengan baik pegawai Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Sidoarjo tidak akan mengalami suatu kesenjangan ketrampilan dan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaannya saat ini maupun di masa yang akan datang. Hasil tersebut juga didukung oleh penelitian Raja (2016), yang juga menyatakan variabel pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Area Surabaya Utara. Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Safitri (2013), yang menyatakan variabel pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Apron Move Control PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Bandar Udara Internasional Juanda - Surabaya.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian di atas lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dibuktikan pada uji t dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga hal tersebut dapat dikatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Sidoarjo. Hasil tersebut sesuai dengan pernyataan yang dijelaskan sebelumnya lingkungan kerja merupakan ruang lingkup dalam suatu instansi yang mempunyai pengaruh terhadap pegawai Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Sidoarjo dalam melaksanakan tugasnya. Keadaan lingkungan kerja tercipta dengan optimal jika lingkungan kerja sekitar sumber daya manusianya tersusun dengan rapi, tidak bising dan nyaman. Lingkungan kerja juga merupakan suatu keadaan yang dapat mendukung di lingkungan seseorang individu dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan yang dapat memberikan pengaruh bagi kinerjanya. Bahwa keadaan lingkungan kerja yang kurang baik dapat meningkatkan kejenuhan pegawai Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Sidoarjo dalam menyelesaikan pekerjaannya dan juga dapat menghambat kinerja pegawai dan tidak diperolehnya suatu kinerja yang optimal serta menurunkan tingkat kenyamanan di daerah lingkungan kerjanya. Hasil tersebut juga didukung oleh penelitian Nurudin (2017), yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT. Dok dan Perkapalan Surabaya. Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sahlan *et al.* (2015), yang menyatakan lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Sulut Cabang Airmadidi.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil dari analisis penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan dan dikemukakan oleh penulis, maka dapat diperoleh suatu simpulan sebagai berikut:

(1) Pengujian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Sidoarjo. Sehingga hipotesis tersebut dinyatakan diterima. (2) Pengujian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Sidoarjo. Sehingga hipotesis tersebut dinyatakan diterima.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan yang diperoleh, maka penulis dapat memberikan saran kepada pihak terkait. Adapun saran yang dikemukakan sebagai berikut: (1) Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Sidoarjo diharapkan untuk dapat meningkatkan dan mengembangkan kemampuan pegawainya dalam bekerja dengan memberikan pelatihan kerja kepada seluruh pegawainya, sehingga kemampuan kerja pegawai dapat meningkat dan berkembang serta pencapaian kinerja pegawai yang diharapkan instansi dapat tercapai. (2) Dinas Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Sidoarjo diharapkan untuk dapat meningkatkan dan menciptakan lingkungan kerja pegawainya yang optimal dengan memberikan dan menciptakan kapasitas ruang kerja yang lebih luas lagi, ruang penyimpanan arsip dapat terpisah dengan ruang kerja pegawainya serta penempatan ruang yang lebih tertata lagi dikemudian hari, sehingga dapat meningkatkan pegawai dalam bekerja dengan nyaman dan aman serta dapat mencapai kinerja pegawai yang diharapkan instansi. (3) Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk dapat melakukan dan mengembangkan serta menggunakan di luar variabel bebas yang sudah digunakan dalam penelitian ini, seperti kepuasan kerja, motivasi, gaya kepemimpinan atau kompetensi untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai terhadap suatu bidang pekerjaan baik di instansi pemerintahan maupun perusahaan, karena model yang digunakan dalam penelitian ini tidak dapat menjelaskan secara penuh terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariante dengan program SPSS*. Edisi Kelima. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- _____. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS*. Edisi Ketujuh. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Indrasari, M. 2017. *Kepuasan Kejadian Kinerja karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Indonesia Pustaka. Yogyakarta.
- Mangkunegara, P.A. A.A. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Nurudin, F. A. 2017. Pengaruh Lingkungan Kejadian Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dok dan Perkapalan Surabaya. *Jurnal Universitas Negeri Surabaya* 5(1): 1-7.
- Raja, L. M. E. 2016. Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PLN (PERSERO) Area Surabaya Utara. *Jurnal Universitas Negeri Surabaya* 4(3): 1-8.
- Safitri, E. 2013. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Apron Move Control PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Bandar Udara Internasional Juanda - Surabaya. *Jurnal Universitas Negeri Surabaya* 1(4): 1044-1054.
- Sahlan, I. N., P. A. Mekel dan I. Trang. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. *Jurnal Universitas Sam Ratulangi Manado* 3(1): 52-62.

- Saleleng, M. dan A. S. Soegoto. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan dan Komensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan. *Jurnal Universitas Sam Ratulangi Manado* 3(3): 695-708.
- Sedarmayanti. 2012. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- _____. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama. Bandung.
- _____. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Edisi Revisi. PT. Refika Aditama. Bandung.
- _____. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- _____. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- _____. 2014. *Metode Penelitian Bisnis* Cetakan Kedelapanbelas. Alfabeta. Bandung.
- Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Praktik penelitian)*. CAPS (Center for Academic Publishing Service). Yogyakarta.
- Sutrisno, E. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group. Jakarta.