

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan penelitian Nasfi, (2020) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Diklat Kepemimpinan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Umkm Provinsi Sumatera Barat” , hasil penelitian didapat persamaan $Y = 0,417 + 0,630 X1 + 0,987 X2$, nilai signifikansi dari variabel diklat kepemimpinan ($X1$) adalah sebesar 0,018 dan pengembangan karir ($X2$) adalah sebesar 0,000 yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif diklat kepemimpinan ($X1$) terhadap kinerja (Y) pegawai dinas koperasi, umkm dan perdagangan Provinsi Sumatera Barat terdapat pengaruh yang signifikan dan positif pengembangan karir ($X2$) terhadap pegawai dinas koperasi, umkm dan perdagangan Provinsi Sumatera Barat.
2. Berdasarkan penelitian E. NURZAMAN AM, (2020) dalam penelitiannya yang berjudul “ Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Standarisasi Dan Pengendalian Mutu Kementerian Perdagangan “ dalam hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 36,3%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($7,480 > 1,984$). Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 45,9%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($9,111 > 1,984$). Pendidikan dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 53,3%, uji hipotesis diperoleh F hitung $>$ F tabel atau ($55,255 > 2,700$). Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis.
3. Berdasarkan penelitian Elvi Ika Kristina Gultom, (2019) dalam penelitiannya yang berjudul “ Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Kecamatan Siantar Utara Kota Pematangsiantar “ dalam hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan yang diadakan oleh Kantor Camat Kecamatan Siantar Utara Kota Pematangsiantar dikategorikan tinggi/baik dari hasil rata-rata jawaban responden yaitu : 115 kinerja pegawai pegawai Kantor Kecamatan Siantar Utara Kota Pematangsiantar dikategorikan sangat tinggi/baik dimana hasil rata-rata jawaban responden yaitu : 128,5. Ada hubungan yang signifikan antara

pendidikan dan pelatihan dengan kinerja pegawai pada kantor Camat Kecamatan Siantar Utara Kota Pematangsiantar. Hal ini terbukti dari hasil perhitungan r sebesar 0,77. Ini menunjukkan adanya hubungan yang positif antara motivasi dan kinerja. Selanjutnya koefisien determinasi diperoleh sebesar 59%, sisanya sebesar 41% dipengaruhi oleh faktor lain diluar dari kajian penelitian ini. Menggunakan penelitian deskriptif kualitatif dan metode analisis data dengan metode korelasi product moment.

4. Berdasarkan penelitian M. Fizardi Arismunandar & Khair, (2020) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan dan Pola Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan” hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, analisis jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, pola pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan kompensasi, analisis pekerjaan dan pola pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu.
5. Berdasarkan penelitian Eliana, (2020) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) Terhadap Kinerja Pegawai pada BPSDM Aceh dalam hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pendidikan dan pelatihan (diklat) memiliki nilai tabel sebesar 3,127 dengan tingkat signifikan sebesar 0,003 yang berarti lebih kecil dari 0,05 yang menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan (diklat) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BPSDM Prov Aceh yang bermakna apabila institusi banyak memberikan pelatihan dan pendidikan kepada pegawai secara otomatis akan mempengaruhi kinerja serta pemahaman terhadap target kinerja semakin meningkat. Dilihat dari hubungan koefisien determinasi analisis data diperoleh nilai R^2 sebesar 0,140 yang artinya variabel kinerja pegawai dapat diterangkan oleh variabel pendidikan dan pelatihan (diklat) sebesar 14,0% sedangkan 86,0% pengaruhnya dijelaskan oleh variabel lainnya. Dalam penelitian ini menggunakan metode penarikan sampel yaitu teknik sensus, juga menggunakan data primer. Metode analisa data menggunakan uji kelayakan kuesioner, uji asumsi klasik serta uji hipotesis dengan menggunakan uji regresi sederhana
6. Berdasarkan penelitian Muhammad Wais Alkarni, (2021) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Kotawaringin Timur” Berdasarkan hasil uji hipotesis pada penelitian ini untuk uji-t variabel Pendidikan (X_1) yaitu thitung

3,626 > tabel 2,016 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H_a diterima dan H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Pendidikan terhadap Kinerja, hasil uji-t variabel Pelatihan (X_2) thitung 3,845 > ttabel 2,016 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H_a diterima dan H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan terhadap Kinerja. Hasil uji-f yaitu F hitung 21,443 > ftabel 3,214 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Maka H_a diterima dan H_0 ditolak. memiliki arti bahwa korelasi (hubungan) antara Pendidikan (X_1), Pelatihan (X_2) secara bersama-sama memiliki hubungan yang kuat terhadap Kinerja (Y), R^2 sebesar 0,499 artinya 49,9% variabel independen yaitu Pendidikan (X_1), Pelatihan (X_2) mempengaruhi variabel dependen yaitu Kinerja (Y) dan sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Data akan di uji menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji hipotesis, dan analisis data menggunakan analisis data deskriptif, analisis regresi linear berganda, analisis koefisien korelasi dan analisis determinasi.

7. Berdasarkan penelitian Anam & Rahardja, (2017) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah) “ Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Nilai Adjusted R Square sebesar 55,2% yang artinya kinerja dapat dijelaskan oleh variabel fasilitas kerja, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja. Sisanya sebesar 44,8% dapat dijelaskan oleh variabel lain. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penyebaran kuesioner dengan menggunakan metode purposive sampling, sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Dinas Provinsi Jawa Tengah sebanyak 78 responden yang memiliki masa kerja lebih dari empat (4) tahun. Penelitian ini menggunakan metode analisis data berupa uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, F uji dan uji t.
8. Berdasarkan penelitian Fitriani & Sudarwadi, (2018) dalam penelitiannya yang berjudul “ Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Guru Smk Negeri 1 Manokwari“ Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja, dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 (0,449), variabel lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan nilai signifikan lebih besar dari 0,05

(0,961) dan hasil uji t pada variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja, dibuktikan dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 (0,000). Secara simultan bahwa lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dibuktikan dengan uji F ,nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 (0,000). Analisis data menggunakan regresi linier berganda, uji R2, uji t, dan uji F.

9. Berdasarkan penelitian Wardani Putri,(2019) dalam penelitiannya yang berjudul “ Analisis dampak Pendidikan, Pelatihan (Diklat) dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Kecamatan Tarumajaya Kabupaten Bekasi. “ hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel pendidikan dan variabel disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel pendidikan dan pelatihan (Diklat) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan variabel pendidikan, pelatihan(diklat) dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
10. Berdasarkan penelitian Restuhadi & Sembiring, n.d.)dalam penelitiannya yang berjudul “ Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Employee Engagement Di Pt. Bank Mandiri (persero) Tbk Unit Micro Banking Dan Business Banking Area Bandung Asia Afrika “ Hasil pengolahan data menggunakan analisis jalur, dalam uji simultan menunjukkan bahwa variabel perasaan aman pegawai (X1), loyalitas pegawai (X2), dan kepuasan pegawai (X3) memiliki pengaruh terhadap variabel employee engagement (Y) sebesar 28,2%. Sedangkan sisanya 71,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti. Hasil penelitian menggunakan analisis jalur, dalam pengujian secara parsial menunjukkan hasil koeffisien jalur yang tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel employee engagement (Y) yaitu variabel perasaan aman pegawai. Sedangkan variabel loyalitas pegawai (X2) dan kepuasan pegawai (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap employee engagement PT. Bank Mandiri (Persero) unit Micro Banking dan Business Banking Area Bandung Asia Afrika.
11. Berdasarkan penelitian Satis, n.d (2020) dalam penelitiannya yang berjudul “ Effect of Physical Work Environment and Non- Physical Work Environment on Employee Performance through Job Satisfaction at PT. MNC Sky Vision Tbk Medan . “ Hasil penelitian ini menemukan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja non fisik memiliki dampak positif dan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian secara tidak langsung lingkungan kerja

fisik memiliki dampak positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dan non fisik lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. MNC Sky Vision Tbk Medan.

12. Berdasarkan penelitian Nardo & Evanita, (2019) dalam penelitiannya yang berjudul “ *The Effect of Transformational Leadership and Non Physical Work Environment on Innovative Behavior with Work Motivation as a Mediation For Employees of Tour And Travel Companies In West Sumatera* “ Hasil penelitian membuktikan bahwa: (1) Kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif; (2) Lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap Perilaku Inovatif; (3) Motivasi kerja memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap perilaku inovatif; (4) Motivasi kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap perilaku inovatif karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan 110 responden yang dipilih dengan menggunakan teknik proportional random sampling.
13. Berdasarkan penelitian Mangkunegara & Agustine, (2016) dalam penelitiannya yang berjudul “ *Effect of Training, Motivation and Work Environment on Physicians Performance* “ Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dokter. Selanjutnya pelatihan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dokter sedangkan motivasi dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja dokter. Penelitian statistik parametrik ini menggunakan metode kuantitatif yang menggunakan regresi linier berganda dimana data diolah dengan program SPSS 21. Besar sampel adalah 84 dengan sasaran dokter sebagai responden. Kuesioner terstruktur digunakan dengan skala Likert 1-5.
14. Berdasarkan penelitian Semmaila & Arifin, (2020) dalam penelitiannya yang berjudul “ *Influences of work discipline, motivation and Working Environment Non physical on Civil apparatus Performance* “ Hasil penelitian menunjukkan: 1) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN di Badan Pengelola Keuangan Kabupaten Maros, 2) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN pada Badan Pengelola Keuangan Kabupaten Maros, 3) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN pada Badan Pengelola Keuangan Kabupaten Maros. Tujuan pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner. Metode analisis dalam penelitian ini adalah SPSS 20.

15. Berdasarkan penelitian (Permatasari & Putra, n.d.(2020) dalam penelitiannya yang berjudul “ *Effect of Training and Work Environment on Employee Performance at PT Marindo Makmur Usahajaya Sidoarjo* “ Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan variabel lingkungan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Metode analisis data menggunakan uji regresi linier berganda, dengan software SPSS v.18 sebagai alat analisis.



Tabel 2.1 Penelitian Matriks Terdahulu

No	Judul Artikel dan Sumber Jurnal	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel, Pengumpulan Data, dan Analisis	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Diklat Kepemimpinan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Umkm Provinsi Sumatera Barat Vol.8 No.1 Desember 2019 ISSN 2549-9106	Untuk mengetahui bagaimana pengaruh diklat kepemimpinan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai dinas koperasi, umkm dan perdagangan Provisinsi Sumatera Barat	Diklat (X1), Kepemimpinan (X2), Pengembangan Karir (X3), Kepuasan (Y)	Populasi pada penelitian ini, sejumlah 25 orang yang ditujukan pada seluruh anggota pegawai dinas koperasi, umkm dan perdagangan Provinsi Sumatera Barat, artinya pengambilan data berdasarkan metode sensus yaitu jumlah responden populasi sama dengan sampel. Teknik analisis yang digunakan yaitu Regresi Linier Berganda.	Hasil penelitian didapat persamaan $Y = 0,417 + 0,630 X1 + 0,987 X2$, nilai signifikansi dari variabel diklat kepemimpinan (X1) adalah sebesar 0,018 dan pengembangan karir (X2) adalah sebesar 0,000 yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif diklat kepemimpinan (X1) terhadap kinerja (Y) pegawai
2	Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Standarisasi Dan Pengendalian Mutu Kementerian Perdagangan	Untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap Kinerja pegawai Direktorat Standarisasi dan	Pendidikan dan Pelatihan (X1) Kinerja Pegawai (Y1), Pengendalian Mutu (Z)	Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis.	Hasil penelitian ini pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai sebesar 36,3%, uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,480 > 1,984)$. Pelatihan berpengaruh signifikan

	Vol. 4, No. 3, Desember 2020 ISSN: 2598-6449	Pengendalian Mutu Kementerian Perdagangan.			terhadap kinerja pegawai sebesar 45,9%, uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (9,111 > 1,984).
3	Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Kecamatan Siantar Utara Kota Pematangsiantar Elvi Ika Kristina Gultom Marintan Saragih Vol.1 No1 Mei 2019 ISSN 2620-5815	Bertujuan untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui hubungan antara pendidikan dan pelatihan dengan kinerja pegawai serta mengetahui kinerja pegawai kantorcamat kecamatan siantar utara kota pematangsiantar	Pendidikan dan Pelatihan (X1), Kinerja Pegawai (Y)	Menggunakan penelitian deskriptif kualitatif dan metode analisis data dengan metode korelasi product moment.	Hasil penelitian menunjukkan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihanyang diadakan olehKantor Camat Kecamatan Siantar Utara Kota Pematangsiantar dikategorikantinggi/baik dari hasil rata-rata jawaban responden yaitu : 115 kinerja pegawai pegawai Kantor Kecamatan Siantar Utara Kota Pematangsiantar dikategorikansangat tinggi/baik dimana hasil rata-rata jawaban responden yaitu : 128,5. Hal ini terbukti dari hasil perhitungan r sebesar 0,77. Ini menunjukkanadanya hubungan yang positif

					antara motivasi dan kinerja
4	<p>Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan dan Pola Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>Muhammad Fizardian Arismunandar, Hazmanan Khair</p> <p>Vol 3, No. 2, Desember 2020 ISSN 2623-2634</p>	<p>Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi, analisis jabatan dan pola pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu.</p>	<p>Kompensasi (X1), Analisis Jabatan (X2), Pola Pengembangan Karir (X3), Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif. Populasi dan sampel penelitian ini adalah karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu Divisi Fasilitas Listrik dan Mekanik yang berjumlah 65 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara dan kuesioner. Sedangkan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial, analisis jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Secara simultan kompensasi, analisis pekerjaan dan pola pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja</p>
5	<p>Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) Terhadap Kinerja Pegawai pada BPSDM Aceh</p> <p>Eliana E</p>	<p>Untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan</p>	<p>Pendidikan dan pelatihan (X1), Kinerja Pegawai (Y)</p>	<p>Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Dengan melakukan survey untuk mendapatkan gambaran tentang pengaruh diklat terhadap kinerja pegawai pada</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan (diklat) memiliki nilai tabel sebesar 3,127 dengan tingkat signifikan sebesar 0,003 yang berarti lebih kecil dari</p>

	Vol 2, No. 2, 2020 e-ISSN: 2656- 7393	Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Aceh.		BPSDMProvinsi Aceh. Pengukuran variabel penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. Dalam penelitian ini menggunakan metode penarikan sampel yaitu tehnik sensus, juga menggunakan data primer. Metode analisa data menggunakan uji kelayakan kuesioner, uji asumsi klasik serta uji hipotesis dengan menggunakan uji regresi sederhana.	0,05.yang menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan(diklat) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai di BPSDM ProvAceh
6	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap KinerjaPegawai Negeri Sipil Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Kotawaringin Timur Muhammad Wais Alkarni	Untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai negeri sipil dinas perdagangan dan perindustrian Kabupaten Kotawaringin Timur	Pendidikan dan pelatihan (X1), Kinerja Pegawai (Y)	Penelitian ini dilakukan dengan teknik pengambilan sampel non probability sampling yaitu sampling jenuh yang artinya semua anggotapopulasi digunakan menjadi sampel. adapun sampel tersebut sebanyak 46 orang. Data akan di uji	Berdasarkan hasil uji hipotesis pada penelitian iniuntuk uji-t variabel Pendidikan (X1) yaitu thitung 3,626 > ttabel 2,016dengan tingkat Signifikansi 0,000 < 0,05. Maka Ha diterima dan H0 ditolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Pendidikan terhadap

				<p>menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji hipotesis, dan analisis data menggunakan analisis data deskriptif, analisis regresi linear berganda, analisis koefisien korelasi dan analisis determinasi.</p>	<p>Kinerja, hasil uji-t variabel Pelatihan (X2) thitung 3,845 > ttabel 2,016 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Maka Ha diterima dan H0 ditolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan Antara Pelatihan terhadap Kinerja.</p>
7	<p>Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah)</p> <p>Khoirul Anam Edy Rahardja</p> <p>Vol.6 No.4 2017 ISSN 2337-3792</p>	<p>Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Fasilitas kerja Kerja (X1), Lingkungan Kerja Non Fisik (X2), Kepuasan Kerja (X3), Kinerja Pegawai (Y)</p>	<p>Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penyebaran kuesioner dengan menggunakan metode purposive sampling, sampel yang digunakan sebanyak 78 responden yang memiliki masa kerja lebih dari empat (4) tahun. Penelitian ini menggunakan metode analisis data berupa uji validitas, uji reliabilitas,</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Nilai Adjusted R Square sebesar 55,2% yang artinya kinerja dapat dijelaskan oleh variabel fasilitas kerja, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja. Sisanya 44,8% dapat dijelaskan oleh variabel lain.</p>

				uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, F uji dan uji t.	
8	<p>Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Guru Smk Negeri 1 Manokwari</p> <p>Dewi Fitriani Nurlaela Nurlaela Dirarini Sudarwadi</p> <p>Vol. 1 No. 1 Juli 2019 ISSN 2622-9951</p>	<p>Tujuan penelitian adalah untuk menguji Pengaruh lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Lingkungan Kerja Fisik (X1), Lingkungan Kerja Non Fisik (X2), Disiplin Kerja (X3), Kinerja Pegawai (Y)</p>	<p>Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Analisis data menggunakan regresi linier berganda, uji R², uji t, dan uji F. Responden adalah guru SMK Negeri 1 Manokwari, dengan menggunakan teknik sampel jenuh dengan jumlah sampel 45 pegawai.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara Parsial variabel lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 (0,449), variabel lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja yang dibuktikan dengan hasil uji t menunjukkan nilai signifikan lebih besar dari 0,05. Secara simultan lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja</p>
9	Analisis dampak	Tujuan dari	Pendidikan	Penelitian ini	Berdasarkan hasil

	<p>Pendidikan, Pelatihan (Diklat) dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Tarumajaya Kabupaten Bekasi</p> <p>Wardani Putri, Rahmawati</p> <p>Vol 8 No.1 Oktober 2020</p>	<p>penelitian ini yaitu untuk menganalisis dampak pendidikan, pelatihan (diklat), dan disiplin terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>dan Pelatihan (X1), Disiplin (X2), Kinerja Pegawai (Y)</p>	<p>menggunakan analisis kuantitatif. Dengan sampel; yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan Kecamatan tarumajaya kabupaten bekasi yang berjumlah 50 orang. Pengumpulan data melalui observasi dan penyebaran kuesioner menggunakan program SPSS V.22 linier berganda.</p>	<p>penelitian dan analisis data menunjukkan bahwa secara parsial variabel pendidikan dan variabel disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan Variable pendidikan, pelatihan (diklat) dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</p>
10	<p>Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Employee Engagement Di Pt. Bank Mandiri (persero) Tbk Unit Micro Banking Dan Business Banking Area Bandung Asia Afrika</p> <p>Reza Restuhadi, Jafar Sembiring</p> <p>Vol 4 No.3 Desember 2017</p>	<p>Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Employee Engagement Di Pt. Bank Mandiri (persero) Tbk Unit Micro Banking Dan Business Banking</p>	<p>Lingkungan Kerja Non Fisik (X1), Employee Engagement (Y)</p>	<p>Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang berwujud daftar pernyataan. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Jalur (Path Analysis) dengan menggunakan program SPSS versi 23 for Windows. Dengan sampel sebanyak 150 responden</p>	<p>Hasil pengolahan data menggunakan analisis jalur, dalam uji simultan menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik (X1), memiliki pengaruh terhadap variabel employee engagement (Y) sebesar 28,2%. Sedangkan sisanya 71,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.</p>

	ISSN : 2355-9357	Area Bandung Asia Afrika			Hasil penelitian menggunakan analisis jalur, dalam pengujian secara parsial menunjukkan hasil koefisien jalur yang tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel employee Engagement (Y)
11	Effect of Physical Work Environment and Non-Physical Work Environment on Employee Performance through Job Satisfaction at PT. MNC Sky Vision Tbk Medan Fahrhani Astuti Sitepu Ritha F. Dalimunthe Beby Karina Fawzee Sembiring Vol.7 Issue: 5 May- 2020 ISSN No:- 2349-9788	Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik pada karyawan kerja melalui kepuasan kerja pada PT. MNC Sky Vision Tbk Medan.	Lingkungan Kerja Fisik (X1), Lingkungan Kerja Non Fisik (X2), Kepuasan Kerja (Y).	Jenis penelitian bersifat deskriptif kuantitatif. Jenis dan sumber data primer menggunakan kuesioner dan wawancara, sekunder pengumpulan data dari dokumen resmi dipublikasikan melalui studi dokumentasi. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan struktur pemodelan persamaan (SEM) dengan Smart-PLS 3 alat analisis. Dengan sampel 57 responden	Hasil penelitian ini menemukan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki positif dan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja non fisik memiliki dampak positif dan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Pekerjaan kepuasan berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. PT. MNC Sky Vision Tbk Medan.

12	<p>The Effect of Transformational Leadership and Non Physical Work Environment on Innovative Behavior with Work Motivation as a Mediation For Employees of Tour And Travel Companies In West Sumatera Rio Nardo, Susi Evanita, SyahrizalSyahrizal</p> <p>Vol 64 (2018)</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja non fisik terhadap perilaku inovatif, dengan motivasi kerja sebagai perantara karyawan perusahaan tour and travel di Sumatera Barat.</p>	<p>Kepemimpinan Transformasional (X1), Lingkungan Kerja Non Fisik (X2), Perilaku Inovatif (Y), Motivasi Kerja (Z)</p>	<p>Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan 110 responden yang dipilih dengan menggunakan teknik proporsional random sampling.</p>	<p>Hasil penelitian membuktikan bahwa: (1) Kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif; (2) Lingkungan kerja non Fisik berpengaruh signifikan terhadap Perilaku Inovatif; (3) Motivasi kerja memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap perilaku inovatif; (4) Motivasi kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap perilaku inovatif karyawan</p>
13	<p>Effect of Training, Motivation and Work Environment on Physicians Performance</p> <p>Anwar Prabu MangkunegaraRela Agustine</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh diklat, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja dokter di Rumah Sakit X baik secara parsial</p>	<p>Pendidikan dan Pelatihan (X1), Motivasi (X2), Lingkungan Kerja (X3) Kinerja Dokter (Y)</p>	<p>Studi statistik parametrik ini menggunakan metode kuantitatif yang menggunakan regresi linier berganda yang datanya diolah dengan program SPSS 21. Ukuran sampel adalah 84 dokter dengan sasaran sebagai</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan secara simultan terhadap kinerja dokter. Selanjutnya, Diklat secara parsial tidak</p>

	Vol. 5, Issue 1 March 2016 ISSN 2281-3993	maupun simultan.		responden. Kuesioner terstruktur digunakan dengan skala Likert 1-5.	berpengaruh signifikan terhadap kinerja dokter sedangkan motivasi dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja dokter.
14	Influences of work discipline, motivation and Working Environment Non physical on Civil apparatus Performance Wahyudi Wahyudi Baharuddin Semmaila Zaenal Arifin Vol. 1, Issue 3 Agsutus 2020 e-ISSN 2722-791X	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Maros.	Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Lingkungan Kerja Non Fisik (X3), Kinerja ASN (Y)	Penelitian ini menggunakan metode sensus dengan mengambil seluruh populasi karyawan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner. Metode analisis dalam penelitian ini adalah SPSS 20. Dengan sampel 79 responden	Hasil penelitian menunjukkan : 1) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN di Badan Pengelola Keuangan Kabupaten Maros, 2) Motivasi Kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN pada Badan Pengelola Keuangan Kabupaten Maros, 3) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap kinerja ASN pada Badan Pengelola Keuangan Kabupaten Maros.
15	Effect of Training and Work Environment on Employee Performance at PT Marindo	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh	Pelatihan (X1), Lingkungan Kerja (X2) Kinerja	Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan variabel lingkungan

<p>Makmur Usahajaya Sidoarjo</p> <p>Annisa Dwi Permatasari Bayu Airlangga Putra Elok Damayanti</p> <p>Vol 20 No 3 Desember 2020 ISSN: 2065-0175</p>	<p>pelatihan, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Karyawan (Y)</p>	<p>Non Probability Sampling. Responden dalam penelitian ini adalah 83 karyawan. Metode analisis data menggunakan uji regresi linier berganda, dengan software SPSS v.18 sebagai alat analisis.</p>	<p>kerja secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</p>
---	---	---------------------	--	---

Berdasarkan tabel tersebut diatas penulis menemukan beberapa GAP. Pembahasan yang dilakukan oleh penelitian terdahulu yang mendorong sebagai acuan penelitian ini, antara lain :

1. Berdasarkan Wardani Putri, Rahmawati (2019) dalam penelitiannya yang berjudul Analisis dampak Pendidikan, Pelatihan (Diklat) dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Tarumajaya Kabupaten Bekasi menunjukkan bahwa pelatihan (Diklat) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Berdasarkan penelitian Muhammad Fizzian Arismunandar, Hazmanan Khair (2020) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan dan Pola Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
3. Berdasarkan penelitian penelitian Dewi Fitriani , Nurlaela , Dirarini Sudarwadi (2018) dalam penelitiannya yang berjudul Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Guru Smk Negeri 1 Manokwari menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja dibuktikan dengan hasil uji t

2.2 Tinjauan Teoris

2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Menurut Hamali (2016:2) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan

suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisien organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang harus dirawat, dijaga dan diberdayakan sebaik mungkin agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Manajemen harus lebih aktif dalam mengelola sumber daya manusia, agar tercipta kinerja pegawai yang akan berdampak pada kinerja perusahaan. Secara etimologis manajemen sumber daya manusia merupakan penggabungan dua konsep yang secara maknawiah memiliki pengertian yang berbeda. Kedua konsep tersebut adalah manajemen dan sumber daya manusia. Sumber daya organisasi secara garis besar dapat dibedakan kedalam (dua)kelompok, yaitu sumber daya manusia (human resources), dan sumber daya nonmanusia (non-human resources). Sumber daya manusia meliputi semua orang yang berstatus sebagai anggota dalam organisasi yang masing-masing memiliki peran dan fungsi.

1. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Sudah merupakan tugas manajemen sumber daya manusia untuk mengelola manusia seefektif mungkin, agar diperoleh suatu satuan sumber daya manusia yang merasa puas dan memuaskan. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan diri pada sumber daya manusia. adapun fungsi manajemen sumber daya manusia seperti halnya fungsi umumnya, yaitu:

a. Planning (perencanaan)

Perencanaan adalah proses yang mendefinisikan tujuan dari organisasi, membuat strategi yang akan digunakan untuk mencapai tujuan dari organisasi, serta mengembangkan rencana aktivitas kerja organisasi. Dalam mengawali setiap aktivitas pada sebuah pekerjaan dalam organisasi bisnis, dibutuhkan fungsi perencanaan sebagai tahapan pertama untuk menentukan arah dan tujuan organisasi bisnis kedepan.

b. Organizing (pengorganisasian)

Pengorganisasian didefinisikan sebagai proses kegiatan penyusunan atau alokasi

sumber daya organisasi dalam bentuk desain organisasi atau struktur organisasi sesuai dengan tujuan perusahaan yang tertuang di dalam visi dan misi perusahaan, sumber daya organisasi dan lingkungan bisnis perusahaan tersebut.

c. Actuating (Pelaksanaan)

Pelaksanaan adalah salah satu tindakan untuk mengusahakan agar semua anggota kelompok berusaha untuk mencapai sasaran yang sesuai dengan perencanaan manajerial dan usaha-usaha organisasi.

d. Controlling (Evaluasi)

Evaluasi adalah salah satu fungsi manajemen untuk melakukan control atau evaluasi terhadap kinerja organisasi. Dalam hal ini guna memastikan bahwa apa yang sudah direncanakan, disusun, dan dijalankan dapat berjalan sesuai dengan aturan main atau prosedur yang telah dibuat. Selain itu, fungsi manajemen ini akan bisa memonitor kemungkinan ditemukannya penyimpangan dalam praktik pelaksanaannya, sehingga bisa segera terdeteksi lebih dini dan dapat dilakukan upaya pencegahan dan perbaikan.

2.2.2 Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan

1. Pengertian Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Menurut Dessler (2013:1005)

Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) adalah proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Adapun istilah diklat adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar guna meningkatkan kompetensi bagi calon pegawai negeri sipil dan pegawai negeri sipil. Pendidikan dan Pelatihan merupakan usaha mengurangi atau mengilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan pegawai dengan yang dikehendaki oleh organisasi. Usaha tersebut dilakukan melalui peningkatan kemampuan kerja yang dimiliki pegawai dengan cara menambah pengetahuan dan keterampilan serta merubah sikap.

Pegawai merupakan kekayaan organisasi yang paling berharga, karena dengan segala potensi yang dimilikinya, pegawai dapat terus dilatih dan dikembangkan, sehingga dapat lebih berdaya guna, potensinya menjadi semakin optimal untuk mencapai tujuan organisasi. Adanya kesenjangan antara kemampuan pegawai dengan

yang dikehendaki organisasi menjembatani pegawai dengan yang dikehendaki organisasi menjembatani kesenjangan tersebut, salah satu cara pelatihan dan pengembangan. Dengan demikian diharapkan seluruh potensi yang dimilikinya pegawai, yaitu pengetahuan, keterampilan dan sikap dapat ditingkatkan, akhirnya kesenjangan berkurang atau tidak ada lagi kesenjangan.

Menurut pasal 8 PP no.14 1994 yang dimaksud dengan pendidikan dan pelatihan adalah pendidikan dan pelatihan yang dipersyaratkan bagi PNS yang akan dan telah menduduki jabatan fungsional. Pendidikan dan pelatihan fungsional dapat dilakukan secara berjenjang sesuai dengan tingkat dalam jabatan fungsional. Pendidikan dan pelatihan teknis adalah pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan untuk member keterampilan dan penguasaan pengetahuan di bidang teknis tertentu kepada PNS, sehingga mampu melakukan tugas dan tanggung jawabnya yang diberikan sebaik-baiknya. Pendidikan dan pelatihan teknis ini dapat dilakukan secara berjenjang sesuai dengan tingkat dan jenis pekerjaan PNS yang bersangkutan.

2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Pendidikan dan Pelatihan

Untuk memberikan pedoman atau petunjuk terhadap penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan diperlukan prinsip fundamental dapat dijadikan pedoman normatif dalam pelaksanaan/penyelenggaraan pelatihan. Prinsip umum dalam pendidikan dan pelatihan meliputi perbedaan individu dan analisis kerja.

1. Perbedaan Individu (Individual Difference)

Pada kenyataannya, sulit menemukan dua individu yang memiliki karakteristik yang sama. Apabila ada persamaan, hanya dalam hal tertentu saja, artinya banyak hal yang menunjukkan perbedaannya. Manajemen tenaga kerja harus peserta pendidikan dan pelatihan. keaneka ragaman individu-individu peserta pendidikan dan pelatihan. Mungkin dapat ditemui peserta pendidikan dan pelatihan yang berpikir dan mampu menyelesaikan segala tugas yang diberikan dalam waktu yang singkat. Tidak mustahil pula ada peserta yang cara berpikirnya maupun belajarnya sangat lamban dibandingkan peserta lainnya.

2. Hubungan dengan analisis pekerjaan (Relation to Job Analysis)

Proses analisis pekerjaan telah menghasilkan dua keputusan yang berguna bagi pelaksanaan fungsi manajemen tenaga kerja. Yang pertama adalah suatu keterangan yang nyata dan teratur mengenai kewajiban dari tanggung jawab tertentu dan sekaligus merupakan gambaran menyeluruh tentang tugas dan pekerjaan yang akan diberikan kepada seorang tenaga kerja (Job Description). Kedua adalah informasi menyeluruh yang harus dipenuhi tenaga kerja, baik menyangkut materiil, immateriil, maupun intelektual agar dapat memangku suatu pekerjaan yang akan diberikan kepadanya (job specification). Program pendidikan dan pelatihan harus dihubungkan dengan kebutuhan tersebut, baik deskripsi pekerjaan maupun syarat- syarat pekerjaan. Deskripsi pekerjaan dan catatan khusus terhadap kemungkinan promosi tenaga kerja dapat juga mensterilisasikan perhatian pada pengetahuan, kecakapan, keahlian, dan keterampilan yang penting untuk promosi tenaga kerja. Dengan demikian, deskripsi pekerjaan dapat memantau terhadap kekurangan dan kebutuhan pendidikan dan pelatihan.

3. Motivasi (motivation)

Program pendidikan dan pelatihan dapat membantu belajar para tenaga kerja dan juga membantu mereka dalam meningkatkan kualitas dalam bekerja dan pengembangan dirinya. Akan tetapi, belajar dan pengembangan merupakan fungsi sebagai pelajar (pesrta pendidik dan pelatihan) dan fungsi sebagai salah satu unsur dalam perusahaan (tenaga kerja), harus memainkan peran yang aktif. Perhatian khusus harus dicurahkan kepada motivasi para tenaga kerja dalam seluruh program pendidikan dan pelatihan.

4. Partisipasi yang aktif (active Participation)

Sebenarnya partisipasi aktif seorang tenaga kerja bukan hanya diharapkan dalam proses belajar mengajar pada pelaksanaan pendidikan dan pelatihan saja, tetapi lebih dari itu adalah partisipasi dalam setiap aktifitas perusahaan. Dengan demikian diharapkan ia sadar akan tanggung jawabnya dalam perusahaan bukan terbatas pada tugas dan pekerjaan yang diserahkan padanya. Mereka merasa bertanggung jawab terhadap seluruh aktifitas perusahaan dan kelangsungan perusahaan saat sekarang maupun untuk masa yang akan datang

5. Seleksi pendidikan dan Pelatihan (Selection of Training and Education)

Menurut urgensinya bahwa seluruh tenaga kerja, khususnya tenaga kerja baru, perlu

diikutsertakan dalam pendidikan dan pelatihan, akan lebih baik jika yang mengikuti adalah tenaga kerja yang telah menunjukkan bakat dan minat. Individu tenaga kerja yang diikutsertakan dalam program pendidikan dan pelatihan dapat lebih termotivasi.

6. Pemilihan Para Pengajar (Selection of Teacher)

Ketepatan tujuan pendidikan dan pelatihan, secara langsung mencerminkan minat dan kemampuan belajar para pengajar. Meskipun terdapat alasan tertentu untuk menunjuk para manajemen atau para penyelia sebagai pengajar dan pelatih, pemilihan diawasi dengan baik. Mereka yang dipandang tidak memiliki kompetensi dengan baik sebagai pengajar dan pelatih harus diberhentikan, tidak memandang status dalam hierarki perusahaan. Karena yang bersangkutan dikhawatirkan menciptakan kondisi yang dapat menimbulkan tindakan inefektifitas dan inefisiensi dan mengajar kepada tenaga kerja lain dalam perusahaan. Akibatnya, perusahaanlah yang akan memperoleh kerugian.

7. Metode Pendidikan dan Pelatihan (trainer Teacher Training)

Sangat langka menyelesaikan beberapa pekerjaan hanya menggunakan satu cara saja, seperti halnya seorang dokter mengobati berbagai macam penyakit hanya menggunakan satu macam obat saja. Mungkin akibat negatif yang akan diterima para pasien tersebut. Demikian halnya dalam pendidikan dan pelatihan, harus jelas metode yang bagaimana yang cocok dengan jenis pendidikan dan pelatihan, harus jelas metode yang perlu dipertimbangkan untuk mengajar para tenaga kerja baru.

8. Prinsip Belajar (Principle of Learning)

Para pengajar harus cermat dalam membaca minat dan bakat para peserta pendidikan dan pelatihan, dan mampu mencegah kemungkinan timbulnya hal-hal yang mengganggu proses belajar mengajar. Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan harus direncanakan bahwa peserta akan memperoleh nilai tambah yang bermanfaat, dari yang tadinya hanya mengetahui cara penyelesaian pekerjaan yang kadarnya rendah menjadi tinggi, yang tadinya tak mengetahui menjadi tahu dan sebagainya

3. Metode-Metode Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan menurut Sondang P. Siagian (2003:192) adalah sebagai

berikut: Metode pendidikan dan pelatihan merupakan suatu cara sistematis yang dapat mengkondisikan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan untuk mengembangkan aspek kognitif, afektif dan psikomotorik (Siswanto, 2003:214). Metode pendidikan dan pelatihan merupakan pendekatan terhadap penyelenggaraan dan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan harus didasarkan pada metode-metode yang telah ditetapkan di dalam program pendidikan dan pelatihan dalam perusahaan. Metode Pendidikan

1. Pelatihan dalam jabatan

Pelatihan dalam jabatan pada dasarnya berarti penggunaan teknik pelatihan di mana para peserta dilatih langsung ditempatnya bekerja. Sasarannya adalah meningkatkan kemampuan peserta latihan mengerjakan tugasnya yang sekarang.

2. Rotasi Pekerjaan

Jika maksud penyelenggaraan pelatihan adalah untuk menjamin kontinuitas kegiatan meskipun ada pegawai yang cuti atau berhenti, rotasi pekerjaan sebagai teknik pelatihan sering digunakan.

3. Sistem Magang

Banyak organisasi yang menerapkan sistem magang dalam program pelatihan dan pengembangan bagi para pegawainya. Pengalaman menunjukkan bahwa sistem magang dapat mengambil berbagai bentuk yang sekali lagi penerapannya situasional.

4. Sistem Ceramah

Penyelenggaraan suatu program pelatihan dan pengembangan dengan menerapkan sistem ceramah dapat dikatakan sebagai salah satu sistem yang paling tua dan juga paling “populer”. Pengamatan menunjukkan bahwa terdapat dua alasan mengapa demikian halnya. Pertama, penyelenggaraan relatif murah karena ceramah dapat diikuti oleh para pegawai dalam jumlah yang relatif besar. Kedua, materi pelajaran dapat dipersiapkan dengan baik oleh penceramah sebelum ceramah berlangsung dan materi tersebut dapat digunakan berulang kali, meskipun setiap kali dilakukan juga penyesuaian-penyesuaian tertentu.

5. Pelatihan Vestibul

Yang dimaksud dengan pelatihan vestibul adalah metode pelatihan untuk meningkatkan keterampilan, terutama yang bersifat teknis, ditempat pekerjaan akan tetapi tanpa mengganggu kegiatan organisasi sehari-hari. Skenario penggunaannya adalah sebagai berikut: Organisasi menyediakan lokasi tertentu dalam organisasi untuk

meniru kegiatan- kegiatan yang berlangsung dalam organisasi yang bersangkutan. Akan tetapi karena lokasi menitu itu disediakan khusus, kegiatan-kegiatan yang sebenarnya tidak terganggu sama sekali.

6. Belajar Sendiri

Banyak organisasi yang mendorong para pegawainya untuk belajar sendiri, akan tetapi tetap terkendali melalui proses belajar yang terprogram. Dalam penggunaan teknik ini, organisasi mempersiapkan bahan pelajaran yang bentuknya bisa berupa aneka ragam seperti buku pedoman, buku petunjuk, video atau disket yang kesemuanya mengandung bahan-bahan pelajaran yang dianggap penting dikuasai oleh para pegawai. bahan-bahan pelajaran yang dianggap penting dikuasai oleh para pegawai.

4. Indikator Diklat

Adapun beberapa indikator dari pendidikan dan pelatihan (diklat) yaitu menurut Rae dalam (Sofyandi, Herman, 2013 : 131) :

1. Isi pelatihan, ialah apakah isi dari program pelatihan relevan dan sejalan dengan kebutuhan pelatihan, dan apakah pelatihan tersebut up to date.
2. Metode pelatihan, apakah metode pelatihan yang diberikan sesuai untuk subjek dan apakah metode pelatihan tersebut sesuai dengan gaya belajar peserta pelatihan.
3. Sikap dan keterampilan instruktur, yaitu apakah instruktur mempunyai sikap dan keterampilan penyampaian yang mendorong seseorang untuk belajar.
4. Lamanya waktu pelatihan, yaitu berapa lama waktu yang diberikan untuk memberikan materi pokok yang harus dipelajari dan seberapa cepat tempo yang diberikan untuk penyampaian materi tersebut.

2.2.3 Pengaruh Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Menurut Handoko (2003: 155), kompensasi ialah sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka, jadi dengan adanya pemberian kompensasi maka dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja serta meningkatkan kebutuhan pegawai. Pemberian kompensasi bukan hanya penting karena merupakan dorongan utama seseorang menjadi pegawai, tapi juga besar pengaruh terhadap semangat dan kegairahan kerja pegawai. Kompensasi membantu organisasi mencapai tujuannya dan memperoleh, memelihara, dan serta mempertahankan tenaga

kerja yang produktif. Kompensasi merupakan istilah yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (financial reward) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah perusahaan. Umumnya bentuk kompensasi berupa finansial karena pengeluaran moneter yang dilakukan oleh perusahaan. Kompensasi bisa langsung diberikan kepada pegawai, ataupun tidak langsung, di mana pegawai menerima kompensasi dalam bentuk-bentuk nonmoneter.

Jadi kompensasi adalah penghargaan atau imbalan jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai atas kontribusi pegawai kepada perusahaan. Dengan adanya pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja pegawai serta tujuan perusahaan akan tercapai. Kompensasi bisa diberikan secara langsung kepada pegawai, ataupun tidak langsung, kompensasi dapat berbentuk upah dan gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas.

2. Jenis – Jenis Kompensasi

Pada dasarnya kompensasi dapat dikelompokkan ke dalam dua bagian, yaitu:

1. Kompensasi Finansial

Menurut Simamora, (2015: 442) kompensasi dapat berbentuk finansial dan nonfinansial. Kompensasi finansial langsung terdiri dari bayaran yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji/upah, bonus dan insentif. Kompensasi finansial tidak langsung dapat berupa tunjangan, meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung. Kompensasi nonfinansial terdiri atas kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik di mana orang itu bekerja.

pesangon, sekolah anak dan pensiun. Kompensasi luar jam kerja meliputi lembur, hari besar, cuti sakit, cuti hamil, sedangkan berdasarkan fasilitas meliputi rumah, biaya pindah, dan kendaraan.

2. Kompensasi Nonfinansial

Menurut Mondy (2008: 5) kompensasi nonfinansial merupakan kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan tersebut atau dari lingkungan psikologis atau fisik tempat pegawai tersebut bekerja. Kompensasi ini dibedakan menjadi dua macam yaitu yang berhubungan dengan pekerjaan dan yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Yang berhub ungan dengan lingkungan kerja misalnya adalah kebijakan perusahaan

yang baik, pekerjaan yang sesuai, menarik dan menantang, peluang untuk dipromosikan, pemberian jabatan sebagai simbol status, sedangkan untuk kompensasi nonfinansial yang berhubungan dengan lingkungan kerja seperti ditempatkan di lingkungan kerja yang kondusif, lingkungan kerja yang sehat, aman dan nyaman, fasilitas kerja yang baik, memadai dan sebagainya.

3. Indikator Kompensasi

Sumber daya manusia merupakan orang-orang yang menjalankan aktivitas dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Kemampuan sumber daya manusia merupakan kunci utama perusahaan dalam menghadapi era globalisasi. Oleh karena itu perusahaan selayaknya memberikan timbal balik bagi pegawai dalam bentuk kompensasi. Kompensasi selain memberikan imbalan atas pekerjaan yang dilakukan merupakan suatu cara yang efektif untuk mempertahankan pegawai. Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada pegawai tidak hanya berbentuk uang dapat juga dalam bentuk lain tergantung kemampuan dari perusahaan tersebut. Setiap kompensasi dibentuk oleh beberapa indikator.

Menurut Simamora (2015:445) indikator kompensasi adalah

1. Upah dan Gaji
2. Insentif
3. Tunjangan
4. Fasilitas

1. Upah dan Gaji

Upah adalah bayaran yang sering kali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tariff gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.

2. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan perusahaan.

3. Tunjangan

Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pension, liburan yang ditanggung perusahaan dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan kepegawaian.

Fasilitas

4. Fasilitas adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh pegawai. Kebijakan kompensasi, baik besarnya, susunannya maupun waktu pembayarannya dapat mendorong gairah kerja dan keinginan pegawai untuk mencapai prestasi kerja yang optimal sehingga membantu terwujudnya sasaran perusahaan.

Besarnya kompensasi harus ditetapkan berdasarkan analisis pekerjaan, posisi jabatan, konsistensi eksternal, serta berpedoman kepada keadilan dan undang-undang perburuhan. Dengan kebijaksanaan ini, diharapkan akan terbina kerjasama yang serasi dan memberikan kepuasan kepada semua pihak. Besarnya balas jasa telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga pegawai secara pasti mengetahui besarnya balas jasa atau kompensasi yang akan diterimanya. Kompensasi inilah yang akan digunakan pegawai beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang akan diterima dan dinikmati oleh pegawai dan keluarganya. Jika balas jasa yang diterima semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian, kepuasan kerjanya juga semakin baik. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi pegawai sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran)

2.2.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik

1. Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan lingkungan tempat kerja pegawai yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan (hubungan vertikal) serta hubungan antar sesama pegawai (hubungan horizontal) dengan adanya suasana kerja dan komunikasi yang harmonis, maka pegawai akan merasa betah di tempat kerja sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja pegawai karena pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik, efisien dan efektif. Menurut Sedarmayanti (2011:26) Lingkungan kerja non fisik adalah “semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”.

2. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik

Indikator lingkungan kerja non fisik Menurut Wursanto (2009) mengemukakan bahwa unsur penting dalam pembentukan dan perubahan sikap dan perilaku, yaitu adalah sebagai berikut.

1. Pengawasan, yang dilakukan secara kontinyu dengan menggunakan sistem pengawasan yang ketat.
2. Suasana kerja, yang dapat memberikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi.
3. Sistem pemberian imbalan, (baik gaji maupun perangsang lain) yang menarik.
4. Perlakuan dengan baik, manusiawi, tidak disamakan dengan robot atau mesin, kesempatan untuk mengembangkan karier semaksimal mungkin sesuai dengan batas kemampuan masing-masing anggota.
5. Ada rasa aman, dari para anggota, baik di dalam dinas maupun di luar dinas.
6. Hubungan berlangsung secara serasi, lebih bersifat informal, penuh kekeluargaan.
7. Para anggota mendapat perlakuan secara adil dan objektif.

3. Indikator Lingkungan Kerja Non-Fisik

Siagian (2014:61) mengemukakan bahwa indikator lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu :

1. Hubungan rekan kerja setingkat

Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang

harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pegawai tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

2. Hubungan atasan dengan pegawai

Hubungan atasan dengan bawahan atau pegawainya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

3. Kerja sama antar pegawai

Kerjasama antara pegawai harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara pegawai dapat terjalin dengan baik maka pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

2.2.5 Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila kinerja sumber daya manusia berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara (2016:9) yang berpendapat kinerja pegawai merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh pegawai dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan pencapaian hasil pegawai dalam suatu proses melaksanakan tugasnya dengan sesuai tanggung jawab yang diberikan. Dengan meningkatkan kinerja pegawai akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan, sehingga pegawai memiliki tingkat kinerja yang baik dan optimal untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan.

2. Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Sutrisno (2016:151) mengatakan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja atau prestasi kerja yaitu faktor individu dan factor lingkungan, faktor-faktor individu yang dimaksud adalah:

1) Faktor Individu

- a) Usaha (effort) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
- b) Abilities, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.

c) Role/ Task Perception, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

2) Faktor Lingkungan, yang meliputi

- a) Kondisi fisik
- b) Peralatan
- c) Waktu
- d) Material
- e) Pendidikan
- f) Supervisi
- g) Desain organisasi
- h) Pelatihan
- i) Keberuntungan

3. Indikator Kinerja

Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja pegawai. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja pegawai adalah: (1) Kualitas Kerja; (2) Kuantitas; (3) Ketepatan Waktu; (4) Efektifitas.

Kualitas kerja pegawai dapat diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai (Robbins, 2016: 260). Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan pegawai dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan (Robbin, 2016: 260).

Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh pegawai sehingga kinerja pegawai dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. misalnya pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awalwaktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain (Robbins, 2016: 261). Kinerja Pegawai juga dapat diukur dari ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang

ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas pegawai tersebut.

Efektifitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya (Robbins, 2016: 261).

Bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh pegawai.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Antara Pendidikan dan Pelatihan Dengan Kinerja

Salah satu benefit yang dapat diperoleh dari pelaksanaan penilaian kinerja adalah informasi yang penting untuk merancang dan memprogramkan pelatihan yang dibutuhkan oleh pegawai. Pendidikan dan pelatihan membantu para pegawai dalam mengembangkan berbagai keterampilan tertentu yang memungkinkannya untuk berhasil pada pekerjaannya saat ini dan mengembangkan pekerjaannya dimasa mendatang. Pendidikan dan pelatihan dapat membantu pegawai dalam mengembangkan berbagai keterampilan yang dibutuhkan dan menjalankan perusahaannya, yang secara langsung akan mempengaruhi bisnis yang dilakukannya. Memberikan kepada peluang kepada pegawai untuk belajar dan berkembang dapat menciptakan lingkungan pekerjaan yang positif, yang mendukung strategi bisnis dengan menarik pegawai berbakat serta memotivasi dan mempertahankan pegawai yang ada pada saat ini. Berdasarkan penelitian Wardani Putri,(2019) membuktikan bahwa Pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai.

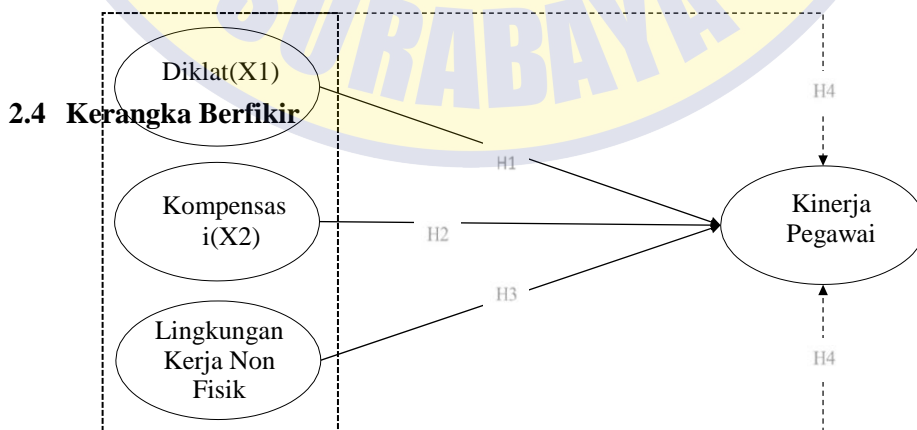
2.3.2 Hubungan Antara Kompensasi dengan Kinerja

Peningkatan kinerja pegawai yang dilaksanakan oleh perusahaan kepada pegawainya dapat dilakukan dengan cara menyempurnakan sumber daya manusia. Adapun cara menyempurnakan sumber daya manusia tersebut ialah melalui pemberian kompensasi yang layak. Dengan pemberian kompensasi, pegawai berharap dapat

memenuhi kebutuhan hidup mereka secara minimal, misalnya kebutuhan makan, minum, pakaian dan perumahan. Oleh karena itu, dalam proses pemberian kompensasi kepada para pegawai setiap perusahaan harus memperhatikannya sedemikian rupa sehingga kompensasi terendah yang diterima dapat memenuhi kebutuhan pokok para pegawai. Hal tersebut erat pengaruhnya karena jika kebutuhan pokok dari pegawai tidak dapat dipenuhi, maka hal tersebut akan menurunkan kinerjanya. Namun apabila pegawai merasa puas dengan kompensasi yang diterima dari perusahaan, maka kinerjanya juga akan semakin meningkat..

2.3.3 Hubungan Antara Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Kinerja

Lingkungan kerja non Fisik ialah mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan dimana tempat pegawai tersebut bekerja. Hubungan kerja yang sebaiknya harus diperhatikan oleh perusahaan, karena hubungan kerja yang kurang baik antara rekan kerja, maupun bawahan kepada atasan akan sangat mempengaruhi kinerja para pegawai. Atasan sebaiknya ambil alih dalam permasalahan ini, setiap terjadi suatu perselisihan atau perbedaan pendapat, atasan baiknya dapat menyelesaikan dengan cara melakukan musyawarah antara kedua pihak yang berselisih. Dengan cara ini mereka dapat saling mengerti satu sama lain dan perselisihan dapat terselesaikan kemudian kinerja yang dihasilkan menjadi lebih produk Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Fahrani Astuti Sitepu 2020)) membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai



Gambar 2.1 kerangka berpikir

Keterangan:

————— : Secara Parsial

----- : Secara Simultan

2.5 Hipotesis

H1 : Diklat berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kapanewon Sleman

H2 : Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kapanewon Sleman

H3 : Lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kapanewon Sleman

H4 : Diklat, kompensasi, dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Kapanewon Sleman