

**PENGARUH PELATIHAN, *JOB DESCRIPTION* DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN  
KABUPATEN POLEWALI MANDAR**

**TESIS**

**Untuk Memenuhi Syarat  
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



**Oleh:**

**NAHARUDDIN MUIN  
2019.MM.1.2338**

**PROGRAM PASCASARJANA  
STIE NOBEL INDONESIA  
MAKASSAR  
2021**

**PENGARUH PELATIHAN, *JOB DESCRIPTION* DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN  
KABUPATEN POLEWALI MANDAR**

**TESIS**

**Untuk Memenuhi Syarat  
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



**Oleh:**

**NAHARUDDIN MUIN  
2019.MM.1.2338**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**PROGRAM PASCASARJANA  
STIE NOBEL INDONESIA  
MAKASSAR  
2021**

**PENGESAHAN TESIS**

**PENGARUH PELATIHAN, *JOB DESCRIPTION* DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KABUPATEN POLEWALI MANDAR**

Oleh:

**NAHARUDDIN MUIN  
2019.MM.1.2338**

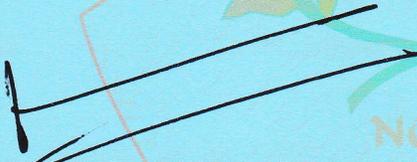
**Telah dipertahankan di depan Penguji  
Pada tanggal 25 Mei 2021  
Dinyatakan telah memenuhi syarat**

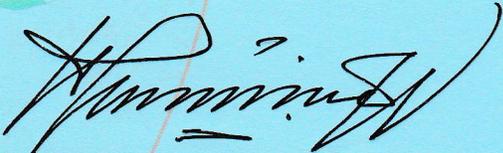
**Menyetujui :**

**Komisi Pembimbing**

**Ketua,**

**Anggota,**

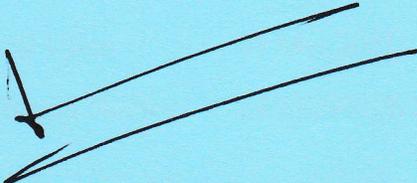
  
**Dr. Maryadi, S.E., M.M.**

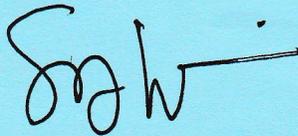
  
**Dr. H. Muhammad Hidayat, S.E., M.M.**

**Mengetahui :**

**Direktur PPS  
STIE Nobel Indonesia,**

**Ketua Program Studi  
Magister Manajemen,**

  
**Dr. Maryadi, S.E., M.M.**

  
**Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., C.A.**

**HALAMAN IDENTITAS  
MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI**

**JUDUL TESIS :**

***PENGARUH PELATIHAN, JOB DESCRIPTION DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN  
DAN PELATIHAN KABUPATEN POLEWALI MANDAR***

Nama Mahasiswa : Naharuddin Muin  
NIM : 2019.MM.1.2338  
Program Studi : Magister Manajemen  
Peminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia

**KOMISI PEMBIMBING:**

Ketua : Dr. Maryadi SE., M.M.  
Anggota : Dr. H. Muhammad Hidayat, S.E.,M.M.

**TIM DOSEN PENGUJI :**

Dosen Penguji 1 : Dr. Sylvia Sjarlis, S.E.,M.Si., Ak., C.A  
Dosen Penguji 2 : Dr. Azlan Azhari, S.E.,M.M

Tanggal Ujian : 25 Mei 2021  
SK Penguji Nomor : 14/SK/PPS/STIE-NI/IV/2021

## PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

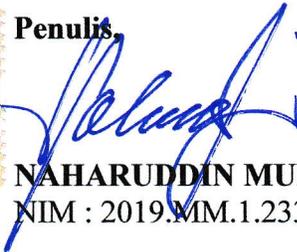
Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan dengan sebenar benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, didalam naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER MANAJEMEN) ini dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Undang Undang Nomor 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, Mei 2021



Penulis,

  
**NAHARUDDIN MUIN**  
NIM : 2019.MM.1.2338

## KATA PENGANTAR

### *Assalamualaikum Wr. Wb*

Tiada kata yang paling indah yang saya ucapkan, tiada kalimat yang paling luas arti dan maknanya selain ucapan puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran ALLAH SWT, atas segala rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyusun Tesis ini sebagai tugas akhir dan syarat guna memperoleh gelar Magister Manajemen program study Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) PPS STIE NOBEL Indonesia dengan Judul “Pengaruh Pelatihan, Job Description dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Polewali Mandar”.

Salam dan Shalawat senantiasa tercurahkan kepada Rasulullah SAW, beserta keluarga dan para sahabatnya hingga akhir zaman.

Berkenan dengan penulisan Tesis ini, penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada Bapak **Dr. H. Maryadi, S.E., M.M.**, selaku pembimbing I dan **Dr. H. Muhammad Hidayat, S.E., M.M.**, selaku pembimbing II yang dengan sabar dan perhatian dalam memberikan bimbingan, petunjuk, dorongan, motivasi, kritik dan saran serta kesediaanya meluangkan waktu dan mencurahkan pikiran selama penyusunan Tesis ini. Penulis juga ingin menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya untuk bantuan dan dukungan dari banyak pihak atas selesainya penyusunan maupun penyajian Tesis ini, kepada :

1. **Dr. H. Mashur Razak, S.E., M.M.** Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar, hormat yang mendalam dan terima kasih tak terhingga atas segala motivasi, arahan dan nasehat pada saat memberikan materi kuliah.
2. **Dr. H. Maryadi, SE., M.M.** selaku Direktur Pascasarjana STIE NOBEL Indonesia Makassar yang memberikan kesempatan di dalam menempuh pendidikan Pascasarjana STIE NOBEL Indonesia Makassar.
3. **Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., CA.** selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.
4. Bapak/ Ibu Dosen yang telah menyalurkan dan memberikan bekal ilmunya kepada kami sebagai mahasiswa dari awal perkuliahan hingga akhirnya bisa menyelesaikan studi. Jajaran staf Akademik PPS STIE NOBEL Indonesia Makassar, atas segala petunjuk dan bantuan lainnya yang sangat memudahkan penulis selama menjalani Pendidikan.
5. Orang tua penulis, **Hj. Manawarah (Almh)** dan Bapak **Drs. Abd. Muin Makkasau** yang selalu jadi motivator penulis dalam menempuh Pendidikan. Kalian orang tua terbaik, penulis sangat bersyukur terlahir sebagai anak kalian.
6. Istri tercinta **Darmawaty, S. Kom., M.M.**, atas segala dukungannya, selalu jadi penyemangat di saat penulis lelah mengerjakan tugas untuk melanjutkan Pendidikan.
7. Anak- anak penulis, **Muh. Naufal Pratama Putra (Alm)**, yang tetap semangat mengikuti Ujian Akhir dikala dia sakit dan **Muh. Athalla Razqa**

yang selalu jadi penyemangatku ketika lelah, kalian anugerah terindah yang dititipkan Allah SWT dalam kehidupan ini.

8. Temana-teman rasa Saudara di kantor Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Polewali Mandar yang senantiasa memberikan dukungan dan bantuan kepada penulis.
9. Rekan-rekan Mahasiswa Program Magister Manajemen PPS STIE Nobel Indonesia khususnya kelas XII C MSDM II, atas segala kebersamaannya, mudah-mudahan silaturahmi tetap berjalan terus.
10. Terima kasih kepada seluruh Pihak yang Penulis tidak dapat sebutkan satu persatu yang turut memberikan sumbangsih, dukungan, semangat, pikiran positif dan juga doa yang senantiasa dipanjatkan, sehingga penulisan Tesis ini bisa selesai. Sekiranya bernilai ibadah disisi Allah SWT, Aamiin.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan tesis ini masih sangat jauh dari kesempurnaan disebabkan oleh keterbatasan ilmu dan wawasan penulis serta kurangnya pengalaman. Oleh karena itu, penulis dengan senang hati menerima segala bentuk kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan karya ilmiah dan penelitian penulis dimasa yang akan datang. Akhir kata, semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi pengambilan kebijakan di bidang manajemen dan pengembangan ilmu pengetahuan bagi penelitian selanjutnya. Aamiin.

Polewali, Mei 2021

Penulis,

## ABSTRAK

**Naharuddin Muin. 2021.** Pengaruh Pelatihan, Job Description, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Polewali Mandar, dibimbing oleh Maryadi dan Muhammad Hidayat,

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis (1) pengaruh pelatihan, job description dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Polewali Mandar (2) variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik pengumpulan data melalui angket/kuesioner. Penelitian ini dilakukan di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Polewali Mandar yang dilaksanakan pada bulan Mei sampai dengan Juni 2021. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai ASN Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Polewali Mandar. Adapun sampelnya menggunakan sampel jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sampel yaitu berjumlah 46 orang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Job Description tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan Pelatihan dan Lingkungan Kerja menunjukkan hasil memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (2) penelitian ini juga menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Pelatihan, Job Description dan Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (3) penelitian ini juga menunjukkan variabel paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Polewali Mandar adalah variabel Lingkungan Kerja

***Kata Kunci:*** *Pelatihan, Job Description, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai*



## ABSTRACT

*Naharuddin Muin. 2021. The Effect of Training, Job Description, and Work Environment on Employee Performance at the Personnel, Education and Training Agency of Polewali Mandar Regency, supervised by Maryadi and Muhammad Hidayat,*

*This study aims to determine and analyze (1) the effect of training, job description and work environment on employee performance at the Personnel, Education and Training Agency of Polewali Mandar Regency (2) the most dominant variable affecting employee performance.*

*This research is a quantitative research using data collection techniques through a questionnaire/questionnaire. This research was conducted at the Personnel, Education and Training Agency of Polewali Mandar Regency which was held from May to June 2021. The population of this study were all ASN employees of the Polewali Mandar Regency Personnel, Education and Training Agency. The sample uses a saturated sample where the entire population is sampled, which is 46 people.*

*The results show that (1) Job Description did not have a significant effect on employee performance, while Training and Work Environment showed the results had a significant effect on employee performance (2) This study also showed that there was a simultaneous positive and significant effect between Training, Job Description and the work environment on employee performance (3) this study also shows that the most dominant variable affecting employee performance at the Civil Service, Education and Training Agency of Polewali Mandar Regency is the Work Environment variable.*

**Keywords:** *Training, Job Description, Work Environment and Employee Performance*



## DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL DALAM.....	ii
PENGESAHAN TESIS .....	ii
HALAMAN IDENTITAS	
MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI .....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS.....	iv
ABSTRAK .....	v
ABSTRACT .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
1.1. Latar Belakang.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
1.2. Rumusan Masalah .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
1.3. Tujuan Penelitian.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
1.4. Manfaat Penelitian.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA.....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.1. Kajian Penelitian Terdahulu .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.2. Pelatihan .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.2.1. Definisi Pelatihan .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.2.2. Tujuan Pelatihan.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.2.3. Manfaat Pelatihan.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.2.4. Sasaran Pelatihan.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.2.5. Syarat-Syarat Pelatihan	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.2.6. Komponen Pelatihan ....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.2.7. Metode Pelatihan .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.2.8. Efektifitas Pelatihan.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.2.9. Evaluasi Pelatihan.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.2.10. Indikator Pelatihan .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.3. Job Description.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.3.1. Definisi Job Description	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.3.2. Manfaat Job Description	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
	<b>defined.</b>

2.3.3.	Prinsip Job Description	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.3.4.	Indikator-indikator Job Description	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.4.	Lingkungan Kerja	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.4.1.	Definisi Lingkungan Kerja	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.4.2.	Jenis Lingkungan Kerja	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.4.3.	Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.4.4.	Indikator Lingkungan Kerja	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.5.	Kinerja Pegawai	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.5.1.	Definisi Kinerja Pegawai	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.5.2.	Karakteristik dan Aspek yang mempengaruhi Kinerja Pegawai	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.5.3.	Indikator Kinerja dan Tujuan Penilaian Kinerja	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS</b>		<b>.....Error! Bookmark not defined.</b>
3.1.	Kerangka Konseptual	<b>..... Error! Bookmark not defined.</b>
3.2.	Hipotesis	<b>..... Error! Bookmark not defined.</b>
3.3.	Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.	<b>..... Error! Bookmark not defined.</b>
<b>BAB IV METODE PENELITIAN</b>		<b>..... Error! Bookmark not defined.</b>
4.1.	Pendekatan Penelitian	<b>..... Error! Bookmark not defined.</b>
4.2.	Tempat dan Waktu Penelitian	<b>.....Error! Bookmark not defined.</b>
4.3.	Populasi dan Sampel	<b>..... Error! Bookmark not defined.</b>
4.4.	Tehnik Pengumpulan Data.	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.5.	Jenis dan Sumber Data	<b>..... Error! Bookmark not defined.</b>
4.6.	Metode Analisis Data	<b>..... Error! Bookmark not defined.</b>
4.6.1	Tehnik Analisa Data	<b>..... Error! Bookmark not defined.</b>
4.6.2.	Koefesien Determinasi (R <sup>2</sup> )	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>		<b>.....Error! Bookmark not defined.</b>

- 5.1 Hasil Penelitian..... **Error! Bookmark not defined.**
  - 5.1.1 Deskripsi Objek Penelitian**Error! Bookmark not defined.**
  - 5.1.2 Deskripsi Responden ..... **Error! Bookmark not defined.**
  - 5.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian**Error! Bookmark not defined.**
  - 5.1.4 Uji Instrumen Penelitian .. **Error! Bookmark not defined.**
  - 5.1.5 Uji Asumsi Klasik ..... **Error! Bookmark not defined.**
  - 5.1.6 Analisis Regresi Linear Berganda**Error! Bookmark not defined.**
  - 5.1.7 Uji Hipotesis..... **Error! Bookmark not defined.**
- 5.2 Pembahasan ..... **Error! Bookmark not defined.**
  - 5.2.1 Pengaruh Pelatihan, Job Description dan Lingkungan Kerja Secara Parsial terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan dan Pelatihan Kabupaten Polewali Mandar..... **Error! Bookmark not defined.**
  - 5.2.2 Pengaruh Pelatihan, Job Description dan Lingkungan Kerja Secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Polewali Mandar..... **Error! Bookmark not defined.**
  - 5.2.3 Variabel Paling Dominan. **Error! Bookmark not defined.**

## **BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN..... Error! Bookmark not defined.**

- 6.1. Kesimpulan..... **Error! Bookmark not defined.**
- 6.2. Saran..... **Error! Bookmark not defined.**

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
Tabel 5. 1 - Tabel Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 5. 2 - Tabel Responden Berdasarkan Usia	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 5. 3 - Tabel Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 5. 4 - Tabel Responden Berdasarkan Masa Kerja...	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 5. 5 - Tanggapan Responden untuk Variabel Pelatihan	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 5. 6 - Tanggapan Responden Untuk Variabel Job Description.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 5. 7 - Tanggapan Responden Untuk Variabel Lingkungan Kerja.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 5. 8 - Tanggapan Responden Untuk Variabel Kinerja Pegawai .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 5. 9 - Uji Validitas Variabel Pelatihan .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 5. 10 - Uji Validitas Variabel Job Description .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 5. 11 - Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 5. 12 - Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 5. 13 - Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan..	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 5. 14 - Uji Reliabilitas Variabel Job Description.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 5. 15 - Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja ..	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 5. 16 - Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

Tabel 5. 17 - Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 5. 18 - Uji Multikolonieritas .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 5. 19 - Uji Regresi Linear Berganda .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 5. 20 - Tabel Uji T ( Parsial).....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 5. 21 - Tabel Uji F (Simultan/ Serentak)....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 5. 22 - Koefisien Determinasi .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>	<b>Halaman</b>
Gambar 3. 1 - Kerangka Konsep Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Gambar 5. 1 - Uji Normalitas P-Plot .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Gambar 5. 2 - Uji Heterokedasitas.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1. Surat Izin Penelitian
- Lampiran 2. Kuesioner Penelitian
- Lampiran 3. Tabulasi Data Responden
- Lampiran 4. Hasil Pengolahan Data Penelitian

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### 1.1. Latar Belakang

Pada tatanan global sekarang ini, aparatur pemerintah memiliki peranan yang menentukan dalam mengelola prakondisi tersebut. Sejumlah keputusan strategis mulai dari merumuskan kebijakan sampai pada implementasi kebijakan dalam berbagai sektor pembangunan dilaksanakan oleh aparatur pemerintah. Untuk memainkan peranan tersebut, diperlukan sosok aparatur yang profesional, yaitu aparatur yang mampu memenuhi standar kompetensi jabatannya sehingga mampu melaksanakan tugas jabatannya secara efektif dan efisien. Untuk dapat membentuk sosok aparatur profesional seperti tersebut di atas perlu dilaksanakan pembinaan melalui jalur pelatihan. Upaya ini mempunyai tujuan untuk mendapatkan sosok aparatur yang memiliki sumber daya dengan kapabilitas yang dibutuhkan pemerintah dalam rangka meningkatkan kinerja untuk mendukung pertumbuhan organisasi kedepan, maka salah satu upaya adalah melalui pelaksanaan pelatihan. Pelatihan adalah suatu keharusan dari suatu organisasi birokrasi dan merupakan bagian dari pengembangan sumber daya manusia sekaligus salah satu solusi memecahkan masalah yang terjadi dalam suatu organisasi. Aparatur berada dalam situasi di mana perubahan kondisi yang begitu cepat dan berlangsung secara terus menerus. Menghadapi situasi seperti ini aparatur dituntut untuk dapat mengembangkan diri melalui kompetensi sumber daya manusia untuk mengantisipasi dan mengadopsi perubahan tersebut untuk kelangsungan hidup organisasi. Dalam kehidupan organisasi secara alamiah akan selalu menghadapi

perubahan, baik disebabkan oleh pengaruh lingkungan maupun oleh kondisi internal berubah (organisasi berubah). Organisasi akan menghadapi beberapa masalah yang mendasar dan menuntut adanya pemecahan. Untuk menghadapi setiap persoalan yang kemungkinan muncul pada organisasi di perlukan kompetensi pada setiap pegawai yang ada pada organisasi tersebut.

Pelatihan merupakan bagian dari proses membantu peserta pelatihan untuk memperoleh keterampilan agar dapat mencapai tujuan dan efektivitas dalam melaksanakan tugas tertentu melalui pengembangan proses perubahan pola pikir, sikap, pengetahuan, kecakapan dan kemampuan. Pelatihan dapat didefinisikan sebagai keseluruhan kegiatan dalam rangka untuk memberi, memperoleh dan meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap prilaku, pola pikir dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan.

Pelatihan merupakan suatu proses pembinaan, pengertian dan pengetahuan terhadap sekelompok fakta, aturan, serta metode yang terorganisasikan dengan mengutamakan pembinaan kejujuran dan ketrampilan operasional. Pelatihan merupakan suatu usaha dari organisasi yang terencana dan sistimatis dalam rangka untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan pegawai. Dengan kata lain pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performa seorang pegawai pada suatu bidang pekerjaan tertentu yang menjadi tanggungjawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Dengan pelaksanaan pelatihan yang tepat, maka organisasi dapat memperbaiki efektivitas kerja pegawai dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan dan sangat membantu

dalam proses kerja itu sendiri dan tentu saja memberi banyak manfaat tidak hanya untuk organisasi tetapi pada pribadi pegawai itu sendiri.

Selain Pelatihan, Deskripsi Pekerjaan (*job description*) dari seorang pegawai dalam suatu organisasi perangkat daerah juga menjadi salah satu faktor yang sangat penting dalam membangun dan mengembangkan sebuah organisasi. Job description merupakan hal mutlak yang harus diketahui oleh setiap pegawai sebagai dasar dan petunjuk dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga dengan adanya job description yang telah dimiliki dapat membantu dan memudahkan setiap pegawai di dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan, sehingga suatu pekerjaan dapat diselesaikan dengan efektif dan efisien tanpa adanya kesulitan dan hambatan begitu pula kinerja yang dihasilkan adalah kinerja yang baik.

Job description adalah uraian jabatan atau lebih tepatnya gambaran mengenai tugas dari suatu jabatan. Job description biasanya merupakan suatu pernyataan tertulis yang berisi tentang tujuan dari dibentuknya suatu jabatan dan tugas. Melalui job description inilah maka akan didapatkan gambaran mengenai apa yang harus dilakukan oleh seseorang dengan jabatan tertentu. Seorang pegawai juga dapat melakukan tugasnya sesuai dengan job description yang jelas sehingga ia dapat mengerti benar tentang bagaimana ia harus menjalankan pekerjaannya. Dalam hal ini posisi dan tugas dari seorang pegawai sudah tentu jelas sehingga ia juga dapat menjalin hubungan dan komunikasi dengan berbagai pihak yang berkaitan dengan jabatan kerjanya. Seseorang dengan job description yang jelas tentu akan lebih mudah dalam melakukan pekerjaan sehingga ia dapat membantu

organisasi dalam menjalankan misinya. Tentu saja seorang pegawai yang melakukan pekerjaannya dengan loyal dan maksimal akan memberikan kontribusi yang positif bagi sebuah organisasi. Visi organisasi juga pada akhirnya dapat dicapai dengan baik dan hasil yang dicapai bukan tidak mungkin akan sesuai dengan apa yang telah diharapkan baik oleh organisasi maupun oleh para pegawai. Oleh karena itu sebuah job description sangatlah penting dan perlu disosialisasikan pada para pegawai di suatu organisasi.

Job description adalah kejelasan terhadap uraian tugas yang telah digariskan pada suatu jenis jabatan yang digambarkan dalam struktur organisasi, yang dikerjakan oleh masing-masing jabatan dan sangat membantu para pihak khususnya oleh pimpinan untuk melakukan pengawasan dan pengendalian kinerja bawahan. Untuk bawahan sendiri, dengan jelasnya tugas akan membuat fokus dan lebih konsentrasi terhadap pelaksanaan suatu pekerjaan karena uraiannya yang sudah jelas. Berdasarkan definisi di atas, nampak bahwa job description merupakan keterangan singkat mengenai tugas dan tanggung jawab dari suatu jabatan.

Job description merupakan suatu pedoman dan petunjuk serta arah tindakan bagi pegawai untuk melaksanakan suatu pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi serta tanggung jawabnya. Oleh karena itu, dengan adanya job description diharapkan pegawai dapat melaksanakan tugas dengan baik guna menciptakan dan menghasilkan suatu kinerja yang optimal dan yang diharapkan organisasi.

Selain pelatihan dan job description yang jelas, faktor lain yang tak kalah pentingnya dalam upaya peningkatan kinerja pegawai adalah lingkungan kerja yang baik dalam organisasi tersebut. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai suatu hal

yang erat kaitannya dengan kenyamanan pegawai dalam bekerja. Lingkungan kerja yang baik dalam setiap organisasi dapat memberi efek atau pengaruh yang baik terhadap kelompok atau individu dalam beraktivitas melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan dampak yang positif bagi pegawai dalam meningkatkan kinerjanya. Hal itu merupakan salah satu cara yang dapat ditempuh agar pegawai dapat melaksanakan tugasnya tanpa mengalami gangguan. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik yang juga merupakan bagian yang tidak kalah penting bagi kesinambungan kerja pegawai dalam menjalankan pekerjaan kemudian akan memunculkan interaksi antara individu dengan lingkungan kerjanya. Lingkungan kerja adalah semua aspek yang berkaitan masalah fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai.

Lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada disekitar para pegawai, sehingga baik secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Lingkungan yang baik dapat menciptakan suasana yang menyenangkan dan dapat menimbulkan semangat serta bergairah dalam bekerja, dan sebaliknya jika lingkungan kerja yang kurang menyenangkan akan mengurangi semangat dan kurang bergairah dalam bekerja. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya.

Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah dan nyaman berada di ruangan dan merasa senang serta

bersemangat untuk melaksanakan tugas - tugasnya sehingga tercipta kepuasan kerja akan terbentuk dan dari kepuasan kerja tersebut maka kinerja pegawai juga mengalami peningkatan.

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Polewali Mandar yang merupakan suatu instansi yang menunjang urusan pemerintah bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia yang dipimpin oleh kepala badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Polewali Mandar memiliki tugas dan fungsi yaitu, tugasnya melaksanakan fungsi penunjang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan, kemudian ada beberapa fungsi dari BKPP adalah penyusunan kebijakan teknis di bidang kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan, sebagai pelaksanaan tugas lain yang diberikan Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Polewali Mandar mempunyai peranan sangat penting dalam memainkan fungsinya untuk membantu peningkatan sumber daya manusia para pegawai di daerah. Untuk itu sebagai bagian yang penting tentunya Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan dituntut harus memiliki kinerja yang baik. Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Polewali Mandar berkewajiban meningkatkan kemampuan sumber daya manusia melalui peningkatan kompetensi dengan melalui pendidikan dan pelatihan pegawainya. Dalam rangka peningkatan mutu dan kualitas sumber daya manusia, BKPP telah melaksanakan pelatihan penjenjangan dan pelatihan teknis pemerintahan sebagai pengejawantahan dari Peraturan

Pemerintah Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2020 tentang perubahan atas PP 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Harapan dari terlaksananya program pendidikan dan pelatihan tersebut adalah dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pegawai pemerintah di wilayah Kabupaten Polewali Mandar.

Untuk mencapai tujuan dan sasaran yang diharapkan maka kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting bagi keberhasilan pencapaian tujuan, sasaran dan eksistensi organisasi yang pada akhirnya secara keseluruhan akan berhubungan terhadap pencapaian tugas pokok dan fungsi pemerintah dalam hal ini Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Polewali Mandar. Oleh karenanya kinerja pegawai perlu mendapat perhatian serius. Seorang pegawai dapat dikatakan mempunyai kinerja yang baik atau optimal apabila pegawai yang bersangkutan dapat menyelesaikan semua tugas dan tanggung jawabnya dengan dengan memenuhi kriteria yakni ketepatan penyelesaian, kuantitas dan kualitas hasil pekerjaan.

Pegawai harus memiliki kemampuan untuk menjalankan profesinya (kompetensi profesional). Dengan kompetensi profesional yang dimiliki oleh pegawai, diharapkan pegawai mampu melaksanakan tugasnya dengan baik sehingga menghasilkan kinerja yang baik pula.

Dari data awal diperoleh keterangan yang mengindikasikan bahwa masih adanya pegawai yang kurang memiliki kompetensi profesional, masih adanya didapatkan kesenjangan antara kompetensi yang dimiliki oleh pegawai dengan kinerja yang dihasilkan. Beberapa fakta empiris menunjukkan bahwa kinerja

pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Polewali Mandar belum optimal, hal ini tercermin dengan:

1. Masih adanya sebagian pegawai kurang teliti dalam mengerjakan tugas. Kurang telitian yang dapat dilihat dari masih seringnya terjadi kesalahan dalam mengelola data sehingga banyak koreksi dari atasan. Hal ini biasa terlihat dari tingginya tingkat kesalahan dalam pelaksanaan kerja, misalnya pengolahan data pegawai yang belum akurat. Berkaitan dengan keterampilan pegawai yang tidak mengikuti pelatihan sehingga menghambat kinerja, yaitu adanya pegawai yang masih kurang menguasai pengoperasian aplikasi SIMPEG (Sistem Informasi Kepegawaian) dan aplikasi lain yang berhubungan dengan kepegawaian, disini terlihat jelas kurangnya sumber daya manusia aparatur dalam hal penguasaan informasi teknologi.
2. Adanya pegawai kurang menguasai bidang pekerjaannya dikarenakan latar belakang pendidikannya yang tidak sesuai dengan apa yang dikerjakannya sehingga dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya dinilai kurang efektif dalam bekerja. Yang dimaksud kurang efektif adalah adanya pegawai yang ditempatkan bukan sesuai dengan keahliannya, seperti pegawai mempunyai keahlian dalam bidang hukum tetapi ditempatkan di bagian keuangan pengelolaan akuntansi. Hal tersebut perlu analisis yang lebih lanjut.
3. Begitupun dengan Lingkungan Kerja, ditemukan ruangan kerja di salah satu bidang memang kurang ideal hal ini terlihat dengan masih menyatunya ruangan kepala bidang, kepala sub bidang dengan para staff, disamping itu ada beberapa meja kerja staff yang saling berdekatan dan ditemukannya tumpukan

kertas diatas meja kerja yang dinilai kurang rapi, kurang mencerminkan kenyamanan, sehingga situasinya menjadi kurang nyaman. Lingkungan kerja bersentuhan langsung dengan pegawai yang bekerja menjalankan organisasi. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan semangat dan motivasi kerja para pegawai serta lingkungan kerja yang terjaga dengan baik juga untuk kenyamanan pribadi maupun dalam hal mengerjakan tugas pekerjaan, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dan kurang nyaman dapat menurunkan semangat dan motivasi kerja pegawai sehingga pada akhirnya kinerja menjadi menurun.

Seperti yang sudah di jelaskan di atas, Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Polewali Mandar merupakan lembaga sektor publik yang tidak lepas dari kepentingan umum, sehingga pengukuran kinerja mutlak diperlukan untuk mengetahui kinerja yang sudah dilakukan. Dengan adanya fakta empiris dan konsep yang mendukung pengaruh positif terhadap pelatihan, job description dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, diharapkan para pimpinan sebagai pemegang sekaligus pengambil kebijakan pada Kantor Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Polewali Mandar dapat melakukan suatu perubahan upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai guna tercapainya tujuan pemerintahan khususnya di bidang administrasi kepegawaian.

Berangkat dari uraian pada latar belakang dan memperhatikan alasan-alasan yang telah dikemukakan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul :

***“Pengaruh Pelatihan, Job Description dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Polewali Mandar”.***

**1.2. Rumusan Masalah**

Setiap penelitian sudah barang tentu mempunyai masalah yang ingin dipecahkan oleh peneliti, olehnya itu sebagai langkah awal yang dilakukan oleh peneliti adalah mengidentifikasi masalah yang ingin diteliti. Adapun rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan, job description dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Polewali Mandar?
2. Apakah pelatihan, job description dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Polewali Mandar?
3. Variabel Manakah diantara pelatihan, job description dan lingkungan kerja yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Polewali Mandar?

**1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan Penelitian merupakan jawaban yang diharapkan akan di dapatkan oleh peneliti dari penelitian yang dilakukannya. Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah pelatihan, job description dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Polewali Mandar.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah pelatihan, job description dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Polewali Mandar.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis variabel manakah diantara pelatihan, job description dan lingkungan kerja yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Polewali Mandar.

#### 1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis sebagai berikut:

##### 1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa pemahaman dan dapat menambah memperkaya wawasan peneliti agar dapat memahali lebih baik bagaimana manfaat pelatihan, job description dan lingkungan kerja baik bermanfaat secara pribadi maupun bermanfaat dalam dunia kerja. Selain itu pula diharapkan agar melalui penelitian ini peneliti lebih memahami bagaimana mengelola pelatihan, job description dan lingkungan kerja yang baik demi peningkatan kinerja pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Polewali Mandar. Selain itu, penelitian

ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi penelitian sejenis di masa yang akan datang.

## 2. Manfaat Praktis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi sekaligus menjadi bahan pertimbangan bagi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Polewali Mandar dalam mengambil keputusan terkait pelatihan, job description dan lingkungan kerja agar dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai. Di samping itu kedepannya sebagai acuan untuk menentukan arah kebijakan yang dapat mendorong peningkatan kualitas kinerja pegawai pemerintahan di daerah khususnya di Kabupaten Polewali Mandar.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### 2.1. Kajian Penelitian Terdahulu

Di dalam penelitian ini penulis mempelajari beberapa penelitian lain sebagai bahan rujukan penulis dalam melakukan penelitian. Penelitian tersebut dianggap memiliki rujukan variabel yang relevan sama dengan penelitian ini. Penelitian- penelitian tersebut antara lain :

Anggita Setia Tjahyanti (2017), Pengaruh pelatihan, pengalaman kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang area Jakarta III. Metode yang digunakan adalah Deskriptif dan Metode Regresi Sederhana yang digunakan untuk menguji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan secara parsial tidak mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil, Pengalaman Kerja secara parsial mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil, Lingkungan Kerja secara parsial mempengaruhi terhadap Pegawai Negeri Sipil.

Pudjiati (2017), Judul pengaruh pelatihan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan Kementerian Perhubungan di Unit Kerja Direktorat Jenderal Perhubungan Udara Pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VII Balikpapan. Hasil penelitian adalah memiliki pengaruh yang positif dan signifikan baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Kementerian Perhubungan

di Unit Kerja Direktorat Jenderal Perhubungan Udara Pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VII Balikpapan.

Mei Ingatan Laoli (2015), Judul Analisis Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan kota Gunungsitoli. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli pada alpha 5%. Demikian juga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli pada alpha 5%. Nilai R square sebesar 0,772 menunjukkan bahwa variasi dari variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variasi dari variabel pendidikan dan pelatihan dan variabel lingkungan kerja sebesar 77,2 %. Implikasinya bagi Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli adalah dengan para pegawai yang ada di dalamnya mengikuti pendidikan dan pelatihan maka kinerja mereka semakin meningkat. Demikian juga Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli harus menciptakan lingkungan kerja yang baik sehingga pegawai di dalamnya akan semakin giat dalam meningkatkan kinerjanya.

Elizar (2018), Dengan judul Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang. Penelitian yang dilakukan dengan metode penelitian eksploratif adalah dimana variabel diukur dengan skala likert. Pengumpulan data dilakukan dengan metode wawancara (interview), dengan daftar pertanyaan (questionnaire) dan studi

dokumentasi. Penarikan sampel dengan metode sampling jenuh atau lebih dikenal dengan istilah sensus, dengan analisis deskriptif dan pengujian hipotesis analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) secara parsial variabel pelatihan mempengaruhi kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang; (2) secara parsial variabel kompetensi mempengaruhi kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang; (3) secara parsial variabel lingkungan kerja mempengaruhi kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang; (4) secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel pelatihan, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang.

Penelitian Burhanuddin, Nurul Qomari, Abdul Fattah (2017), dengan judul penelitian Pengaruh pelatihan, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Federal International Finance Group (FIF) cabang surabaya Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan uji hipotesis uji F dan uji t. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y), serta variabel bebas terdiri dari Pelatihan (X1) Disiplin (X2) dan Lingkungan Kerja(X3). Hasil penelitian menunjukkan bahwa, baik secara simultan maupun secara parsial variabel Pelatihan, Disiplin dan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja

Karyawan, yang mana variabel Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, sebaiknya meningkatkan pelayanan terhadap Lingkungan Kerja di perusahaan tersebut.

Triana Agustin (2019), dengan judul Analisis pengaruh gaya kepemimpinan dan *job description* terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Kediri. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan dan *job description* sebagai variabel independen dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen, sebanyak 43 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Analisis yang digunakan meliputi uji instrumen, uji asumsi klasik, uji normalitas, dan uji hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kediri dan *job description* berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kediri.

## 2.2. Pelatihan

### 2.2.1. Definisi Pelatihan

Pelatihan merupakan kegiatan yang telah melalui proses rancangan untuk mengembangkan sumber daya manusia melalui suatu rangkaian kegiatan mulai dari mengidentifikasi, mengkaji serta melakukan proses belajar yang telah terstruktur dan terencana. Hal tersebut dilakukan didalam upaya untuk membantu dan mengembangkan kemampuan seseorang atau individu yang diperlukan agar dapat melaksanakan tugas dengan baik sekarang maupun di masa yang akan datang. Ini

berarti bahwa pelatihan dapat dijadikan sebagai sarana atau alat yang berfungsi untuk memperbaiki masalah kinerja organisasi, seperti efektivitas, efisiensi dan produktivitas.

Menurut KKBI (kamus besar bahasa indonesia) Pelatihan berasal dari kata dasar latih yang berarti belajar dan membiasakan diri agar mampu (dapat) melakukan sesuatu. Kata pelatihan merupakan kata yang mendapat awalan pe- dan akhiran -an yang dalam bahasa indonesia berarti proses, cara, perbuatan melatih, kegiatan atau pekerjaan melatih. Adapun istilah pelatihan memiliki beberapa persamaan yang dalam bahasa inggris disebut training. Berikut pengertian training menurut beberapa ahli adalah sebagai berikut

Pelatihan (training) sendiri adalah proses untuk mempertahankan atau memperbaiki ketrampilan karyawan untuk menghasilkan pekerjaan yang efektif. (Wilson Bangun, 2012).

Pelatihan (*training*) menurut (Gomes, 2003) yang dikutip oleh (Alaine, Laila & Wimby, 2013:353) dalam Wawasan Manajemen menjelaskan bahwa “Pelatihan adalah kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan kinerja kita dalam melakukan pekerjaan, baik pekerjaan secara fisik maupun pekerjaan yang berhubungan dengan orang lain, terutama dalam perkembangan masing-masing individu”.

Pelatihan menurut (Rivai & Sagala, 2014) adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai yang berorientasi dalam pelaksanaan pekerjaan saat ini agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pelatihan adalah proses mengajarkan keahlian dan memberikan pengetahuan yang perlu, serta sikap supaya mereka dapat melaksanakan tanggung jawabnya sesuai dengan standar. (Barry Chusway dalam Munandar, 2015).

Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. (Widodo, 2015:82).

Pelatihan adalah Suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. (Andrew E. Sikula dalam A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2013:44).

Menurut (Ivancevich dalam Edy Sutrisno, 2016:67), Pelatihan adalah usaha untuk meningkatkan prestasi kerja (kinerja) karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera”.

Lebih lanjut (Gary Dessler, 2015:284), mengemukakan bahwa: Pelatihan merupakan proses mengajarkan pegawai baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Pegawai baik yang baru atau pun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan.

Sedangkan menurut (Sonny dalam Sinambela, 2016:169) pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan sumber

daya manusia. Pendidikan dan latihan tidak hanya menambah pengetahuan, tetapi juga meningkatkan keterampilan bekerja sehingga meningkatkan produktivitas kerja.

Berdasarkan pengertian pelatihan menurut beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa pelatihan memiliki tujuan untuk meningkatkan kemampuan karyawan yang terdiri dari beberapa jenis indikator yaitu keterampilan, pengetahuan guna membantu mencapai tujuan dari sebuah pekerjaan maupun organisasi, dapat juga dikatakan bahwa pelatihan adalah suatu alat manajemen sumber daya manusia yang digunakan untuk memperoleh keahlian, keterampilan, atau sikap dan perilaku pegawai dalam rangka meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Pada prinsipnya, pelatihan terkait dengan upaya peningkatan pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan/jabatan saat ini dalam upaya perbaikan kinerja. Pelatihan merupakan suatu upaya dari organisasi untuk individu sebagai usaha untuk meningkatkan (memperbaiki) penguasaan keterampilan dan tehnik pada suatu atau berbagai bidang pelaksanaan kerja secara rinci dan rutin untuk masa sekarang dan yang akan datang.

### 2.2.2. Tujuan Pelatihan

Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan penguasaan teori dan peningkatan keterampilan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan untuk mencapai tujuan.

Menurut Widodo (2015:84), mengemukakan bahwa tujuan pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan adalah untuk meningkatkan produktivitas,

meningkatkan kualitas, mendukung perencanaan SDM, meningkatkan moral anggota, memberikan kompensasi yang tidak langsung, meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja, mencegah kedaluarsa kemampuan dan pengetahuan personel, meningkatkan perkembangan kemampuan dan keahlian personel.

Sedangkan menurut (Suparyadi, 2015) tujuan pelatihan yaitu :

1. Meningkatkan produktivitas karyawan yang menguasai pengetahuan dan memiliki keterampilan di bidang pekerjaannya akan mampu bekerja dengan lebih baik daripada karyawan yang kurang menguasai pengetahuan dan tidak memiliki keterampilan di bidang pekerjaannya.
2. Meningkatkan efektivitas dan efisiensi Penguasaan pengetahuan dan meningkatnya keterampilan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya yang diperoleh karyawan dari suatu program pelatihan, akan membuat mereka mampu bekerja secara lebih efektif dan efisien.
3. Meningkatkan daya saing karyawan yang terlatih dengan baik tidak hanya berpeluang mampu meningkatkan produktivitas, tetapi juga akan mampu bekerja semakin efektif dan efisien, sehingga dapat meningkatkan daya saing perusahaan.

Tujuan pelatihan ini harus dapat memenuhi kebutuhan yang diinginkan oleh perusahaan dan mampu membentuk tingkah laku yang diharapkan serta kondisi bagaimana hal tersebut dapat dicapai. Tujuan yang dinyatakan kemudian menjadi standar terhadap kinerja individu dan program yang dapat diukur.

### 2.2.3 Manfaat Pelatihan

Menurut Rivai (2015:167) manfaat pelatihan dapat dilihat dari tiga sisi ada beberapa manfaat, yaitu :

#### a. Manfaat untuk karyawan

1. Membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif.
2. Melalui pelatihan dan pengembangan, variabel pengenalan, pencapaian prestasi, pertumbuhan, tanggung jawab dan kemajuan dapat diinternalisasikan dan dilaksanakan.
3. Membantu mendorong dan mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri.
4. Membantu karyawan mengatasi stress. Tekanan. Frustrasi dan konflik.
5. Meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan.

#### b. Manfaat untuk perusahaan

1. Memperbaiki pengetahuan kerja dan keahlian pada semua level perusahaan.
2. Membantu pengembangan keterampilan kepemimpinan, motivasi, kesetiaan, sikap dan aspek lainnya yang biasanya diperlihatkan pekerja.
3. Membantu meningkatkan efisiensi, efektivitas, produktivitas dan kualitas kerja.
4. Meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap kompetensi dan pengetahuan perusahaan.
5. Membantu karyawan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan.

- c. Manfaat dalam hubungan sumber daya manusia, intra dan antargrup dan pelaksanaan kebijakan.
  - 1. Meningkatkan keterampilan interpersonal.
  - 2. Meningkatkan kualitas moral.
  - 3. Membangun kohesivitas dalam kelompok.
  - 4. Memberikan iklim yang baik untuk belajar, pertumbuhan dan koordinasi.
  - 5. Membuat perusahaan menjadi tempat yang lebih baik untuk bekerja dan hidup.

#### 2.2.4 Sasaran Pelatihan

Pada dasarnya setiap kegiatan yang terarah, tentu harus mempunyai sasaran yang jelas, tentang hasil yang ingin dicapai dalam melaksanakan kegiatan tersebut. Demikian pula dengan program pelatihan, hasil yang ingin dicapai hendaknya dirumuskan dengan jelas agar langkah-langkah persiapan dan pelaksanaan pelatihan dapat diarahkan untuk mencapai sasaran yang ditentukan. Oleh karena itu sasaran pelatihan dikategorikan kedalam beberapa tipe tingkah laku yang diinginkan, Menurut Veithzal Rivai (2014:166), antara lain yaitu:

- 1. Kategori psikomotrik, meliputi pengontrolan otot-otot sehingga orang dapat melakukan gerakan-gerakan yang tepat, sasarannya adalah agar orang tersebut memiliki keterampilan fisik tertentu.
- 2. Kategori efektif, meliputi perasaan, nilai dan sikap. Sasaran pelatihan dalam kategori ini adalah untuk membuat orang mempunyai sikap tertentu.

3. Kategori kognitif, meliputi proses intelektual seperti mengingat, memahami dan menganalisis. Sasaran pelatihan pada kategori ini adalah untuk membuat orang mempunyai pengetahuan dan keterampilan berpikir

#### 2.2.5 Syarat-Syarat Pelatihan

Menurut (Hasibuan, 2016:74), pelatihan atau instruktur yang baik hendaknya memiliki syarat sebagai berikut:

- a. Teaching Skills

Seorang pelatih harus mempunyai kecakapan untuk mendidik atau mengajarkan, membimbing, memberikan petunjuk, dan mentransfer pengetahuannya kepada peserta pengembangan.

- b. Communication Skills

Seorang pelatih harus mempunyai kecakapan berkomunikasi, baik lisan maupun tulisan secara efektif.

- c. Personality Authority

Seorang pelatih harus memiliki kewibawaan terhadap peserta pengembangan.

- d. Social Skills

Seorang pelatih harus mempunyai kemahiran dalam bidang sosial agar terjamin kepercayaan dan kesetiaan dari para peserta pengembangan.

- e. Technical Competent

Seorang pelatih harus berkemampuan teknis, kecakapan teoretis, dan tangkas dalam mengambil suatu keputusan.

- f. Stabilitas Emosi

Seorang pelatih tidak boleh berprasangka jelek terhadap anak didiknya, tidak boleh cepat marah, mempunyai sifat keapakan, keterbukaan, tidak pendendam serta memberikan nilai yang objektif.

#### 2.2.6 Komponen Pelatihan

Menurut Mangkunegara (2013:44-45), ada beberapa komponen-komponen yang perlu diperhatikan dalam pelatihan sebagai berikut:

- a. Tujuan dan sasaran pelatihan harus jelas dan dapat di ukur.
- b. Para pelatih (trainers) harus memiliki kualifikasi yang memadai.
- c. Materi latihan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai bagi macam-macam divisi tertentu.
- d. Metode pelatihan harus dengan tingkat kemampuan karyawan yang menjadi peserta pelatihan.
- e. Peserta pelatihan harus memenuhi syarat yang telah ditentukan

#### 2.2.7 Metode Pelatihan

Dalam kamus dikatakan bahwa metode berarti cara. Metode pelatihan berarti ketepatan cara penyampaian yang digunakan selama pelatihan itu berlangsung.

Metode pelatihan menurut (Subekhi dan Jauhar, 2012 : 87), yaitu :

- a. On the job training adalah para peserta latihan bekerja di bawah bimbingan seorang pengawas.
- b. Vestibule adalah metode latihan yang dilakukan dalam kelas atau ruangan yang biasanya diselenggarakan kepada karyawan baru dan melatih mereka mengerjakan pekerjaan tersebut.

- c. *Demonstration and example* adalah metode latihan yang dilakukan dengan cara peragaan dan penjelasan bagaimana cara-cara mengerjakan sesuatu pekerjaan melalui contoh atau percobaan yang didemonstrasikan, dimana metode ini sangat efektif serta melihat sendiri teknik pengerjaannya.
- d. *Simulation* merupakan situasi atau pekerjaan ditampilkan semirip mungkin dengan situasi sebenarnya tapi hanya merupakan tiruan saja.
- e. *Apprenticeship* adalah suatu cara mengembangkan keahlian pertukaran sehingga para karyawan yang bersangkutan dapat mempelajari segala aspek dari pekerjaannya.
- f. *Classroom methods* adalah metode pertemuan dalam kelas meliputi pengajaran, rapat programmed instruction, metode studi kasus, role playing, metode diskusi, dan metode seminar.
- g. *Lecture* (ceramah atau kuliah) adalah metode yang diberikan peserta yang banyak di dalam kelas. Pelatih mengajarkan teori-teori yang diperlukan, sedangkan yang dilatih mencatat serta mempresentasikan.
- h. *Conference* (rapat) adalah pelatih memberikan suatu makalah tertentu dan peserta ikut berpartisipasi dengan mengemukakan ide dan sarannya untuk memecahkan masalah tersebut.
- i. *Programmed instruction* adalah peserta dapat belajar sendiri karena langkah-langkah pengerjaan sudah diprogram. Program ini meliputi pemecahan informasi dalam beberapa bagian kecil sedemikian rupa sehingga dapat dibentuk program pengajaran yang mudah dipahami dan saling berhubungan.

### 2.2.8 Efektifitas Pelatihan

Efektivitas pelatihan merupakan hasil akhir pelatihan yang dilaksanakan untuk perusahaan yang berupa bertambahnya pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan peserta sehingga mereka dapat bekerja lebih baik. Dari kamus bahasa Inggris dikatakan bahwa efektif artinya bekerja dengan baik dan menghasilkan sesuatu seperti yang diharapkan. Sejalan dengan hal tersebut, kamus bahasa Indonesia juga mendefinisikan efektif sebagai suatu yang dapat membawa hasil (ada efeknya, berpengaruh) atau berhasil guna. Sedangkan Efektivitas pelatihan menurut (Fauzan, 2015) adalah suatu proses kegiatan program pelatihan yang dapat memberikan output tepat yang meliputi tempat, waktu, dan harga dari pelatihan.

Dari definisi tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa efektivitas pelatihan adalah tercapainya tolak ukur dan tujuan atau sasaran program pelatihan yang telah ditetapkan dengan melihat ketepatan penggunaan input (unsur-unsur pelatihan) serta tercapainya tujuan dan sasaran pelatihan. Efektivitas pelatihan merupakan hasil akhir pelatihan yang dilaksanakan untuk perusahaan yang berupa bertambahnya pengetahuan, keterampilan dan kemampuan peserta sehingga mereka dapat bekerja lebih baik.

### 2.2.9. Evaluasi Pelatihan

Kriteria efektif yang digunakan untuk mengevaluasi pelatihan berfokus pada proses dan outcome. Menurut (Wungu dan Brotoharsojo, 2003:153), peran manajer departemen sumber daya manusia dan pelatihnya khususnya memperhatikan beberapa hal penting sebagai berikut :

1. Reaksi para peserta terhadap muatan isi dan proses pembelajaran.
2. Mengetahui dari pembelajaran yang diperoleh melalui pengalaman pelatihan.
3. Perubahan dalam perilaku yang dihasilkan dari pelatihan.
4. Hasil atau perbaikan terukur pada individu dan organisasi, seperti menurunnya perputaran karyawan, keselamatan kerja dan ketidakhadiran bekerja.

#### 2.2.10. Indikator Pelatihan

Indikator-indikator pelatihan menurut menurut Mangkunegara (2013:62), diantaranya sebagai berikut :

##### 1. Tujuan

Tujuan pelatihan harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.

##### 2. Materi

Materi pelatihan memerlukan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan yang ingin hendak dicapai oleh organisasi.

##### 3. Metode

Metode yang digunakan dalam metode pelatihan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan games, latihan dalam kelas, test, kerja tim dan study visit (studi banding).

##### 4. Kualifikasi Peserta

Peserta pelatihan adalah pegawai perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.

5. Kualifikasi Pelatih (Instruktur) Palatih/instruktur yang akan memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain: mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.

### 2.3. Job Description

#### 2.3.1. Definisi Job Description

Kehidupan masyarakat yang semakin modern seperti sekarang ini, dimana kehidupan masyarakat sudah semakin maju ilmu pengetahuan dan teknologi semakin canggih yang terus menerus memungkinkan organisasi tidak akan mampu memenuhi kebutuhannya sendiri. Perlu kerjasama diantara organisasi lintas sektor untuk mengantisipasi keterbatasan masing-masing individu. Kerjasama ini harus mengikuti aturan-aturan tertentu yang telah disepakati dan ditentukan dalam suatu organisasi. Oleh karena itu setiap karyawan perlu memahami aturan-aturan yang dimaksud.

Job description atau uraian jabatan atau gambaran tugas adalah suatu pernyataan tertulis yang berisi tujuan dari dibentuknya suatu jabatan/tugas. Uraian ini berisi gambaran tentang apa yang harus dilakukan oleh pemegang jabatan, bagaimana suatu pekerjaan dilakukan, alasan-alasan mengapa pekerjaan tersebut dilakukan, hubungan antara suatu posisi tertentu dan posisi lainnya di luar lingkup pekerjaannya dan di luar organisasi (eksternal) untuk mencapai tujuan unit kerja

dan perusahaan secara luas. Apabila job description telah tersusun dengan baik, maka job specification atau spesifikasi jabatan akan mulai dikembangkan.

Menurut (Dale Yoder dalam buku Tim Penulis TSM, 2015:14) menyatakan : *“Job Description is a systematic summaries of information gained from notes taken and record in the job analysis process”* (Uraian tugas yaitu uraian tentang semua yang dikerjakan oleh pemegang jabatan dalam menjalankan tugas-tugas jabatan).

Deskripsi Jabatan mendefinisikan apa yang diperlukan pimpinan untuk melaksanakan kegiatan, tugas, atau pekerjaannya Armstrong dalam buku (Doni Juni Priansa, 2014:80). Menurut Gary Desler dalam buku (Yussy Santoso dan Ronnie R. Masman, 2015:82) menyatakan bahwa: “Deskripsi Jabatan adalah daftar jabatan, tanggung jawab, hubungan pelaporan, kondisi jabatan dan tanggung jawab penyeliaan. Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, nampak bahwa deskripsi jabatan merupakan keterangan tertulis secara singkat mengenai tugas dan tanggung jawab dari suatu jabatan.

Deskripsi jabatan merupakan pedoman, petunjuk dan arah tindakan bagi pegawai untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, dengan adanya deskripsi jabatan diharapkan pegawai dapat melaksanakan tugas dengan baik guna menciptakan kinerja yang optimal.

### 2.3.2. Manfaat Job Description

Menurut Doni Juni Priansa (2014:81) adalah sebagai berikut:

1. Memberikan pedoman (aturan) terperinci untuk pencarian dan penyaringan pekerja;

2. Memberikan gambaran garis besar mengenai kesempatan kerja, dan dengan demikian bermanfaat dalam penyuluhan dan nasehat jabatan.
3. Memberikan dasar untuk program pelatihan;
4. Memberikan saran untuk penguraian jabatan, menunjukkan jabatan yang sesuai bagi pekerja yang kurang cakap, dan menunjukkan pula jabatan yang tepat bagi pekerja yang mempunyai kecakapan khusus hingga dapat dimanfaatkan dengan baik;
5. Memberikan saran untuk penyederhanaan pekerjaan, khususnya andaikata deskripsi jabatan itu parallel dengan kajian gerakan dan waktu;
6. Memberikan sistem penilaian jabatan dalam administrasi upah dan gaji, perbandingan-perbandingan relative mengenai bermacam-macam jabatan dapat disusun berdasarkan deskripsi jabatan tersebut;
7. Membantu memperbaiki semangat kerja dengan cara mempengaruhi pekerja itu mengenai pentingnya jabatan dan membantu menetapkan kompensasi yang adil;
8. Deskripsi jabatan penting dalam perencanaan perubahan dalam organisasi dan reorganisasi;
9. Membantu memperbaiki administrasi dan supervise dan hubungan-hubungan jabatan terhadap jabatan;
10. Bermanfaat dalam program keselamatan, menunjukkan tindakan-tindakan yang berbahaya, dan menyarankan perubahan dalam pelaksanaan;
11. Para pimpinan organisasi dapat memanfaatkan deskripsi jabatan tersebut, karena deskripsi jabatan tersebut berguna sebagai dasar untuk mengadakan

evaluasi jabatan, menetapkan standar hasil pekerjaan, menilai hasil pekerjaan pegawai perorangan dan menganalisa pemanfaatan tenaga kerja lebih jauh, deskripsi jabatan itupun berguna sebagai alat rekayasa manajemen.

### 2.3.3. Prinsip Job Description

#### Prinsip-prinsip Deskripsi jabatan

Menurut Donni Juni Priansa (2014:82) Deskripsi Jabatan mengandung sejumlah prinsip yang penting dan perlu diperhatikan antara lain adalah:

1. Sistematis

Deskripsi jabatan terdiri dari sejumlah komponen tertentu yang mempunyai fungsi dan tersusun dalam tata hubungan keorganisasian yang membentuk sistem sehingga mudah dipahami oleh pegawai dalam mengemban jabatannya.

2. Jelas

Deskripsi jabatan dapat memberikan pembacanya isi dan maksud yang jelas, terang, gemilang, dan tidak meragukan sehingga ketika mengemban pekerjaan maka ia turut terlibat dengan tepat.

3. Ringkas

Deskripsi jabatan perlu menggunakan kata-kata dan kalimat yang singkat, padat, dan jelas sehingga memudahkan pegawai untuk memahaminya ketika membutuhkannya.

4. Tepat

Deskripsi jabatan mampu menyajikan uraian yang sesuai dengan apa yang dimaksud dalam isi pekerjaan sehingga pegawai dapat memperoleh gambaran yang sama dengan isi yang sebenarnya.

#### 5. Taat Azas

Deskripsi jabatan berisi kata dan kalimat yang isinya menunjukkan arah dan maksud yang sama atau selaras dan tidak bertentangan satu dengan yang lainnya.

#### 6. Akurat

Deskripsi jabatan disusun secara teliti, dengan memaparkan keadaan yang lengkap, tidak kurang dan tidak lebih dari apa yang sesungguhnya dilakukan di dalam mengemban pekerjaan.

### 2.3.4. Indikator-indikator Job Description

Indikator Job Description yaitu:

Menurut Hasibuan (2007), deskripsi pekerjaan memiliki beberapa indikator, yaitu sebagai berikut:

#### 1. Apa yang dilakukan.

Setelah menempati jabatan yang ditetapkan apa yang dilakukan dengan tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang diemban oleh seorang karyawan untuk menjalankan aktivitas organisasi perusahaan.

#### 2. Kecakapan.

Kemampuan seorang karyawan menjalankan tugas yang diberikan kepadanya dan kesanggupan membangun hubungan dengan rekan kerja, ataupun dengan atasan.

#### 3. Pendidikan yang diperlukan.

Setiap jabatan yang ada masing-masing diperlukan pendidikan apa yang diperlukan untuk menduduki jabatan tersebut.

#### 4. Kondisi.

Dimana jabatan itu dilaksanakan seseorang karyawan yang duduk dalam suatu jabatan harus mampu melihat keadaan, keterangan tentang bahan yang dipakai, serta mampu memahami apa yang harus dilakukan di intern organisasi serta di ekstern organisasi.

#### 5. Jenis dan kualitas orang yang diperlukan untuk jabatan tersebut.

Pada keterangan diatas bahwa seseorang yang akan memangku jabatan harus memenuhi kriteria yang ditentukan oleh organisasi.

### 2.4. Lingkungan Kerja

#### 2.4.1. Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi perlu mendapat perhatian, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama.

Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi. Lingkungan Kerja perkantoran meliputi semua ruangan, halaman dan area sekelilingnya yang merupakan bagian

atau yang berhubungan dengan tempat kerja untuk kegiatan perkantoran. Persyaratan kesehatan lingkungan kerja dalam keputusan ini diberlakukan baik terhadap kantor yang berdiri sendiri maupun yang berkelompok.

Menurut Nitisemito dalam Calen (2012) mengemukakan bahwa “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”.

Menurut Hidayat dan Taufiq (2012) lingkungan kerja sebagai sumber informasi dan tempat melakukan aktivitas, maka kondisi lingkungan yang baik harus dicapai agar karyawan merasa betah dan nyaman di dalam ruangan untuk menyelesaikan pekerjaan. Lingkungan kerja yang baik akan membawa dampak pada meningkatnya kualitas pekerjaan, mengurangi ketenangan pada mata, dan keinginan rohaniah, serta yang terpenting semangat kerja lebih baik dan prestise yang lebih baik untuk instansi yang bersangkutan. Lingkungan kerja adalah faktor-faktor diluar manusia baik fisik maupun non fisik dalam sesuatu organisasi (Diana, 2013).

Nitisemito, (2016), “lingkungan kerja adalah segala yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan”. Lussier Dalam Nawawi, (2013) “mengartikan bahwa lingkungan kerja adalah kualitas internal operganisasi yang relatif berlangsung terus menerus yang dirasakan oleh anggotanya.”

Menurut Danang (2015, p.38), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Sedarmayanti dalam Desi

(2015, p.25), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Dalam penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dia emban atau yang menjadi tanggung jawabnya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan bekerja dengan optimal. Jika karyawan tersebut senang terhadap lingkungan kerja dimana tempat karyawan tersebut bekerja, maka karyawan menjadi betah dalam bekerja kemudian melakukan waktu aktivitasnya dengan produktif.

Berdasarkan definisi dari pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja baik berupa fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi karyawan saat bekerja. Jika lingkungan kerja yang kondusif maka karyawan bisa aman, nyaman dan jika lingkungan kerja tidak mendukung maka karyawan tidak bisa aman dan nyaman.

#### 2.4.2. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2015) menyatakan bahwa jenis-jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu:

- a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
  - b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusianya misalnya: temperatur, suhu ruangan, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain
2. Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan kejadian yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Organisasi hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama dalam suatu organisasi. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Kondisi lingkungan kerja non fisik meliputi:
- a. Faktor lingkungan sosial. Lingkungan sosial yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah latar belakang keluarga, yaitu antara status keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahteraan dan lain-lain.
  - b. Faktor status sosial. Semakin tinggi jabatan seseorang semakin tinggi kewenangan dan keleluasaan dalam mengambil keputusan.
  - c. Faktor hubungan kerja dalam perusahaan. Hubungan kerja yang ada dalam perusahaan adalah hubungan kerja antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasan.

- d. Faktor sistem informasi. Hubungan kerja akan dapat berjalan dengan baik apabila ada komunikasi yang baik diantara anggota perusahaan. Dengan adanya komunikasi yang baik di lingkungan perusahaan maka anggota perusahaan akan berinteraksi, saling memahami, saling mengerti satu sama lain menghilangkan perselisihan salah faham.

#### 2.4.3. Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor lingkungan kerja yang diuraikan oleh Sedarmayanti (2009) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya:

1. Warna merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.
2. Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus, dimana masalah biaya juga harus dipertimbangkan disini.
3. Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas karyawan

membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.

4. Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. Misalnya gedung yang mempunyai plafond tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang banyak dari pada gedung yang mempunyai plafond rendah selain itu luas ruangan apabila dibandingkan dengan jumlah karyawan yang bekerja akan mempengaruhi pula pertukan udara yang ada.
5. Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.
6. Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan kerugian. Kebisingan yang terus menerus mungkin akan menimbulkan kebosanan.
7. Tata ruang merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja. Menurut Robbins

Coulter (2010) lingkungan dirumuskan menjadi dua, meliputi lingkungan umum dan lingkungan khusus.

1. Lingkungan Umum Segala sesuatu diluar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan kondisi teknologi yang meliputi:
  - a. Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun kelancaran pekerjaan sehingga dapat meningkatkan produktivitas atau prestasi kerja.
    1. Fasilitas alat kerja Seseorang karyawan atau pekerja tidak akan dapat melakukan pekerjaan tanpa disertai alat kerja.
    2. Fasilitas perlengkapan kerja Semua benda yang digunakan dalam pekerjaan tetapi tidak langsung berproduksi, melainkan sebagai pelancar dan penyegar dalam pekerjaan.
    3. Fasilitas sosial Fasilitas yang digunakan oleh karyawan yang berfungsi sosial meliputi, penyediaan kendaraan bermotor, musholla dan fasilitas pengobatan.
  - b. Teknologi adalah alat kerja operasional yaitu semua benda atau barang yang berfungsi sebagai alat canggih yang langsung digunakan dalam produksi seperti komputer, mesin pengganda, mesin hitung.
2. Lingkungan Khusus Lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah

organisasi yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

#### 2.4.4. Indikator Lingkungan Kerja

Yang menjadi indikator - indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti dalam Budiarto dan Amelia (2015:108) adalah sebagai berikut:

a. Penerangan

Penerangan adalah cukup sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing – masing pegawai. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.

b. Suhu udara

Suhu udara adalah seberapa besar temperature di dalam suatu ruang kerja pegawai. Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja.

c. Suara bising

Suara bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktifitasnya pekerja.

d. Penggunaan warna

Penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja.

e. Ruang gerak yang di perlukan

Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti: meja, kursi lemari, dan sebagainya.

f. Kemampuan bekerja

Kemampuan bekerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.

g. Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya

Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas – tugas yang di embankannya.

## 2.5. Kinerja Pegawai

### 2.5.1. Definisi Kinerja Pegawai

Secara garis besar, kinerja dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, guna mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas telah dicapai oleh seorang karyawan atau pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diamanahkan kepadanya. Yang dimaksud dengan kualitas disini adalah dilihat dari segi kebersihan, kehalusan dan ketelitian dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya. Sedangkan yang dimaksud dengan kuantitas itu dilihat dari banyaknya jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pegawai atau karyawan tersebut (Mangkunegara, 2012).

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara: 2012). Kinerja

diartikan sebagai hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugas-tugasnya berdasarkan kecerdasannya, usaha serta kesempatan yang dilakukannya (Hasibuan: 2012).

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan (Hasibuan: 2012). Sedangkan menurut Simamora (2015) kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi.

Kinerja berasal dari kata *job performance* yang berarti prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sebagai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengembangkan tugas dan pekerjaannya yang berasal dari organisasi. Kinerja juga merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh individu melalui proses dari organisasi atau perusahaan yang dapat diukur secara konkrit dan dibandingkan melalui standar yang telah ditentukan oleh perusahaan atau organisasi tersebut. Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor individu, psikologi dan faktor organisasi. Variabel individu meliputi kemampuan dan keterampilan baik fisik maupun mental, latar belakang seperti keluarga, tingkat sosial dan pengalaman, demografi menyangkut umur, asal usul dan jenis kelamin. Sedangkan variabel psikologis meliputi persepsi, sikap, kepribadian belajar, dan motivasi (Siswanto: 2015).

Agar suatu organisasi dapat melakukan fungsinya secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan organisasi, maka organisasi tersebut harus mempunyai kinerja

pegawai atau karyawan yang baik, yakni dengan memiliki karyawan atau pegawai yang dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan penuh tanggung jawab dan dengan cara yang handal (Simamora: 2015).

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan (Hasibuan, 2012). Sedangkan menurut (Simamora, 2015) kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi.

Berdasarkan dari sekian banyak pendapat menurut para ahli di atas, kinerja dapat diartikan sebagai suatu hasil kerja yang telah dilakukan oleh seseorang dalam suatu perusahaan ataupun organisasi agar dapat tercapainya tujuan dari suatu perusahaan atau organisasi tersebut serta dapat meminimalisir kerugian. Dengan kata lain, kinerja dapat kita artikan sebagai suatu kesediaan dari individu ataupun kelompok individu untuk dapat melakukan tugasnya serta menyelesaikannya sesuai dengan tanggung jawab dan yang diharapkan.

#### 2.5.2. Karakteristik dan Aspek yang mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2012) terdapat beberapa karakteristik kinerja pegawai, yaitu sebagai berikut:

- a. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- b. Dapat mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- c. Memiliki tujuan yang realitas.
- d. Memiliki rencana kerja untuk merealisasi tujuannya.

- e. Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.

Sedangkan Aspek - aspek yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Prabu Mangkunegara (2012) yaitu sebagai berikut:

- a) Kemampuan (Ability)

Secara psikologis, kemampuan (ability) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill) artinya, pemimpin dan pegawai yang memiliki IQ diatas rata - rata dan memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatannya serta terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari - hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

- b) Motivasi (Motivation)

Motivasi dapat diartikan suatu sikap (attitude) setiap orang baik itu pemimpin maupun pegawai (bawahan) terhadap situasi kerja (situation) dilingkungan organisasinya. Mereka yang memiliki sikap positif terhadap situasi kerjanya cenderung menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka yang memiliki sikap negative terhadap situasi kerjanya maka akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah.

### 2.5.3. Indikator Kinerja dan Tujuan Penilaian Kinerja

Indikator Kinerja menurut Mangkunegara (2012) yaitu:

- a) Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan menyelesaikan apa yang apa yang seharusnya dikerjakan.

- b) Kuantitas

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

c) Kerja sama

Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik tanggungjawabnya.

d) Tanggungjawab

Tanggungjawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

e) Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.

Adapun tujuan dari penilaian kinerja antara lain:

Tujuan Penilaian Kinerja menurut Mangkunegara (2012) yaitu Penilaian kinerja sebagai salah satu kegiatan manajemen SDM memiliki tujuan yang sangat luas karena keterkaitannya dengan banyak kegiatan manajemen SDM lainnya. Nawawi (2008:248) mengelompokkan tujuan penilaian kinerja menjadi tujuan umum dan tujuan khusus.

Tujuan umum penilaian kinerja adalah:

1. Untuk memperbaiki pelaksanaan pekerjaan para pekerja, dengan memberikan bantuan agar setiap pekerja mewujudkan dan mempergunakan potensinya secara maksimal dalam melaksanakan misi organisasi/perusahaan;
2. Untuk menghimpun dan mempersiapkan informasi bagi pekerja dan para manajer dalam membuat keputusan;
3. Untuk menyusun inventarisasi SDM di lingkungan organisasi/ perusahaan dan:
4. Untuk meningkatkan motivasi kerja.

Adapun tujuan penilaian kinerja menurut (Rivai, 2011) yaitu:

1. Meningkatkan etos kerja
2. Meningkatkan motivasi kerja.
3. Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan selama ini
4. Untuk mendorong pertanggungjawaban dari karyawan
5. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa dan insentif uang.
6. Untuk pembeda antar karyawan yang satu dengan yang lainnya.
7. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi ke dalam penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer, rotasi, kenaikan jabatan dan pelatihan.
8. Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.
9. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik.

10. Untuk mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
11. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencana karier selanjutnya.
12. Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi ataupun hadiah.
13. Memperkuat hubungan antara karyawan dengan atasan melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
14. Sebagai penyaluran keluhan yang berkaitan dengan masalah pekerjaan

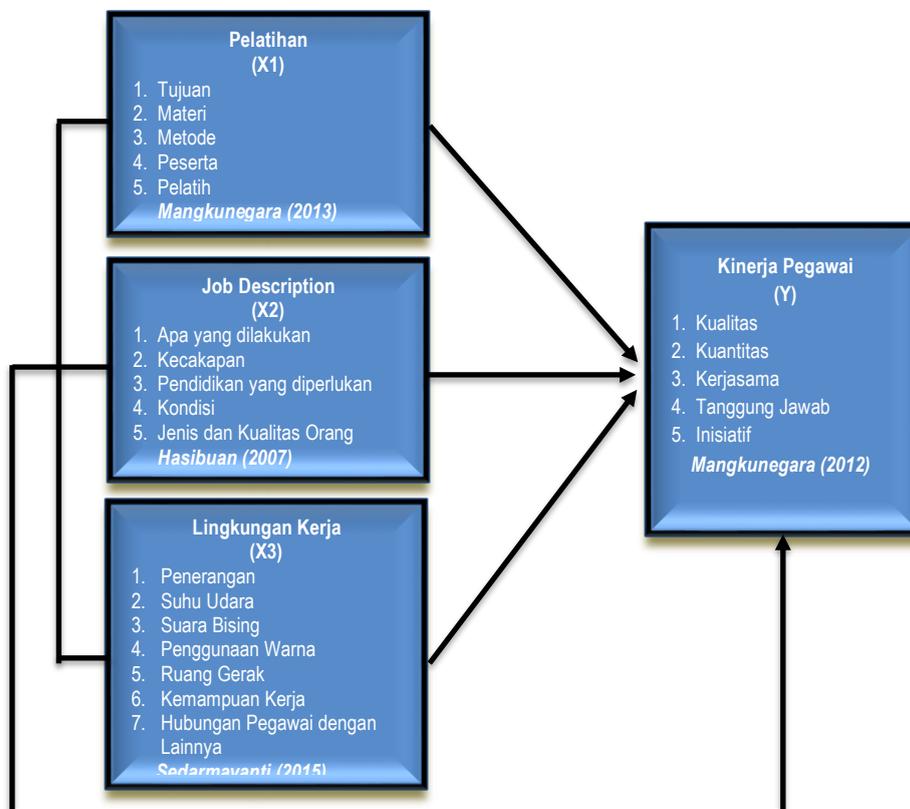
## BAB III

### KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

#### 3.1. Kerangka Konseptual

Menurut Suriasumantri (dalam Sugiyono: 2016) Kerangka Konseptual merupakan penjelasan sementara terhadap gejala yang menjadi objek permasalahan. Kerangka konseptual merupakan sintesa tentang hubungan antara variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan.

Berdasarkan pada landasan teori dan penelitian terdahulu maka kerangka konseptual dari penelitian ini yang berfungsi sebagai penuntun untuk memudahkan memahami alur berpikir dalam penelitian ini dapat dilihat dari bagan kerangka konsep penelitian dibawah ini.



Gambar 3. 1 - Kerangka Konsep Penelitian

Dari bagan kerangka konsep diatas terlihat bahwa penelitian ini memiliki 3 (tiga) Variabel bebas yaitu X1 (Pelatihan), X2 (Job Description) dan X3 (Lingkungan Kerja). Sedangkan Variabel terikatnya yaitu variable Y adalah Kinerja Pegawai.

### 3.2. Hipotesis

Sebelum melakukan penelitian seorang peneliti harus merumuskan hipotesis penelitiannya terlebih dahulu. Hipotesis merupakan jawaban sementara dari seorang peneliti terhadap permasalahan yang diangkat dalam penelitian dan jawaban tersebut tetap masih harus diuji terlebih dahulu kebenarannya dengan menyertakan data yang akurat dan lengkap.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah pelatihan, job description dan lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Polewali Mandar. Adapun Hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

1. Diduga Pelatihan, job description dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Polewali Mandar.
2. Diduga Pelatihan, job description dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Polewali Mandar.
3. Diduga Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Polewali Mandar

### 3.3. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.

Pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala likert. Variabel adalah Segala suatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono: 2017). Variabel terbagi menjadi 2 (dua) yaitu independen variabel dan dependen variabel. Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen, variabel independen dapat menjadi sebab perubahan atau munculnya variabel dependen. Sedangkan variabel dependen adalah variabel yang mendapat pengaruh dari variabel independen.

Dalam penelitian ini ada 3 variabel bebas(X) dan 1 variabel terikat (Y).

#### 1. Variabel terikat (Y), yaitu Kinerja.

Kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai. Kinerja dapat merupakan hasil dari pekerjaan perorangan maupun kelompok atau tim kerja sebagai upaya pencapaian tujuan organisasi.

Indikator dalam pengukuran kinerja dalam penelitian ini disesuaikan dengan teori dari Mangkunegara (2012) yaitu:

##### a. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan menyelesaikan apa yang apa yang seharusnya dikerjakan.

##### b. Kuantitas

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

c. Kerja sama

Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik tanggungjawabnya.

d. Tanggungjawab

Tanggungjawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

e. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.

2. Variable Bebas (X1) yaitu Pelatihan.

Pelatihan adalah Suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Indikator yang digunakan dalam mengukur pelatihan sesuai dengan teori (Andrew E. Sikula dalam A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2013:44). yaitu, sebagai berikut:

a. Tujuan

Tujuan pelatihan harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.

b. Materi

Materi pelatihan memerlukan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan yang ingin hendak dicapai oleh organisasi.

c. Metode

Metode yang digunakan dalam metode pelatihan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan games, latihan dalam kelas, test, kerja tim dan study visit (studi banding).

d. Kualifikasi Peserta

Peserta pelatihan adalah pegawai perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.

e. Kualifikasi Pelatih (Instruktur) Palatih/instruktur yang akan memberikan

materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain: mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.

Setelah mengikuti serangkaian pelatihan maka akan terjadi perubahan sikap dan perilaku serta keterampilan sehingga meningkatkan kinerja.

3. Variable Bebas (X2) yaitu Job description

Menurut Hasibuan (2007), deskripsi pekerjaan memiliki beberapa indikator, yaitu sebagai berikut:

a. Apa yang dilakukan

Setelah menempati jabatan yang ditetapkan apa yang dilakukan dengan tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang diemban oleh seorang karyawan untuk menjalankan aktivitas organisasi perusahaan.

b. Kecakapan.

Kemampuan seorang karyawan menjalankan tugas yang diberikan kepadanya dan kesanggupan membangun hubungan dengan rekan kerja, ataupun dengan atasan.

c. Pendidikan yang diperlukan.

Setiap jabatan yang ada masing-masing diperlukan pendidikan apa yang diperlukan untuk untuk menduduki jabatan tersebut.

d. Kondisi.

Dimana jabatan itu dilaksanakan seseorang karyawan yang duduk dalam suatu jabatan harus mampu melihat keadaan, keterangan tentang bahan yang dipakai, serta mampu memahami apa yang harus dilakukan di intern organisasi serta di ekstern organisasi.

e. Jenis dan kualitas orang yang diperlukan untuk jabatan tersebut.

Pada keterangan diatas bahwa seseorang yang akan memangku jabatan harus memenuhi kriteria yang ditentukan oleh perusahaan.

4. Variabel Bebas (X3) yaitu Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengarturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok Indikator indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2009:46) yaitu:

a. Penerangan

Penerangan ini mempunyai arti yakni cukup sinar yang masuk kedalam masing masing pegawai. Penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.

b. Suhu udara

Suhu udara ruangan tempat kerja adalah seberapa besar temperature di dalam ruangan tersebut, suhu udara yang normal akan memberikan kenyamanan dalam bekerja.

c. Suara bising

Suara bising tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktivitasnya bekerja.

d. Penggunaan warna

Pemilihan warna ruang yang digunakan dalam bekerja.

e. Ruang gerak

Diperlukan, posisi kerja antar satu karyawan dengan karyawan lain, termasuk kursi, meja dan sebagainya.

f. Kemampuan bekerja

Suatu kondisi yang membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.

g. Hubungan pegawai

Hubungan dengan karyawan lainnya harus harmonis untuk mencapai tujuan bersama.

## **BAB IV**

### **METODE PENELITIAN**

#### 4.1. Pendekatan Penelitian

Metode penelitian dapat diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan, dan dibuktikan, suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah (Sugiyono: 2017).

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menggunakan data numerik atau angka dan menekankan proses penelitian pada pengukuran hasil yang objektif menggunakan analisis statistik. Tujuan dari penelitian kuantitatif adalah untuk menentukan hubungan yang ditimbulkan antar variabel dalam sebuah populasi. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan desain penelitian eksperimental kuantitatif dimana peneliti melakukan pengukuran antar variabel untuk melihat hubungan sebab akibat dari masalah yang akan diteliti.

Penelitian kuantitatif juga dikatakan sebagai metode yang lebih menekankan pada aspek pengukuran secara objektif terhadap fenomena sosial. Untuk dapat melakukan pengukuran, setiap fenomena sosial dijabarkan kedalam beberapa komponen masalah, variabel dan indikator (Echdar: 2017).

Dalam penelitian ini peneliti akan mengumpulkan data, mengolah dan menganalisis untuk mencari hubungan antar variabel yang diteliti. Ada 3 (tiga) variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel independen/ bebas dan

hanya ada 1 (satu) variabel dependen/ terikat. Peneliti juga akan menggunakan observasi dan pengukuran secara cermat serta menggunakan questioner dalam penelitian ini.

Penelitian ini akan fokus pada hubungan sebab akibat yang ditimbulkan oleh 3 (tiga) variabel bebasnya yaitu Pelatihan, Job Description dan Lingkungan Kerja yang akan memberikan gambaran sebab dan variabel terikatnya yaitu Kinerja Pegawai digambarkan sebagai akibat yang diimbulkan dari 3 (tiga) variabel bebasnya.

#### 4.2. Tempat dan Waktu Penelitian

Pelaksanaan penelitian dilakukan pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Polewali Mandar dan Waktu penelitian dilakukan selama 1 bulan dan akan dilaksanakan mulai pada bulan Mei 2021.

#### 4.3. Populasi dan Sampel

Populasi diartikan sebagai kumpulan objek penelitian dari mana data akan dijaring atau dikumpulkan. Populasi adalah keseluruhan atau totalitas objek yang akan diteliti yang ciri-cirinya akan diduga atau ditaksir (Echdar: 2017).

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua ASN pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Polewali Mandar, yang berjumlah 46 orang pegawai.

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiono, 2017). Sedangkan menurut Arikunto sampel adalah bagian dari populasi dalam hal ini diartikan sebagai sebagian atau wakil populasi yang

akan diteliti. Dengan kata lain sampel adalah sebagian poplasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi yang ada.

Teknik dalam pengambilan sampel pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penentuan sampel Jenuh atau sensus yaitu semua populasi dijadikan sampel. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 46 orang pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Polewali Mandar. Disebabkan jumlah sampel yang relative sedikit, jumlahnya tidak mencukupi 100 orang hanya berjumlah 46 sampel. Sampel terdiri dari unsur pimpinan dan staf yang ada di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Polewali Mandar.

#### 4.4. Tehnik Pengumpulan Data

Tehnik pengumpulan data merupakan poin yang penting dilakukan dalam proses penelitian yaitu dilakukan sebelum proses analisis data penelitian. Pengumpulan data (*data Collection*) adalah tahapan proses dimana peneliti menerapkan cara dan tehnik ilmiah dalam rangka mengumpulkan data data sistematis untuk keperluan analisis.

Tehnik pengumpulan data merupakan tehnik atau cara yang dilakukan untuk mengumpulkan data. Metode menunjuk pada suatu cara sehingga dapat diperlihatkan penggunaanya melalui angket wawancara, pengamatan, tes, dokumentasi dan sebagainya (Echdar: 2017).

Adapun tehnik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

### 1) Observasi

Observasi yaitu teknik pengumpulan data melalui observasi/pengamatan langsung dilapangan dengan tujuan untuk mendapatkan gambaran yang riil terkait suatu permasalahan yang diangkat oleh peneliti. Hasil dari observasi adalah berupa kejadian, objek, kondisi tertentu serta perasaan emosi seseorang.

### 2) Kuisisioner

Kuisisioner adalah sejumlah pertanyaan yang tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui (Arikuntoro:2012).

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab, dalam hal ini peneliti tidak bertemu secara langsung dengan respondennya (Echdar: 2017). Dalam penelitian ini peneliti akan membagikan kuisisioner kepada 46 pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Polewali Mandar.

### 3) Studi dokumentasi

Teknik pengumpulan data dengan cara meninjau, membaca dan mempelajari berbagai macam buku, jurnal, dan informasi dari internet yang berhubungan dengan penelitian.

## 4.5. Jenis dan Sumber Data

Sumber Data dalam penelitian ini ada 2 (dua) sumber data yaitu:

### 1. Data Primer

Data Primer dalam penelitian ini adalah data yang diambil dan diperoleh peneliti dari responden atau sampel penelitian. Data primer secara khusus dikumpulkan oleh peneliti dalam rangka mendapatkan jawaban dari permasalahan yang ditelitinya.

## 2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh oleh peneliti melalui media perantara seperti data yang telah ada sebelumnya dan merupakan data arsip yang dimiliki oleh organisasi tempat penelitian dilakukan.

### 4.6. Metode Analisis Data

Teknik Analisa data yang akan digunakan pada penelitian ini adalah eksperimental kuantitatif dimana peneliti tidak hanya memberikan deskripsi dari masing-masing variable tetapi juga menganalisis hubungan sebab akibat yang ditimbulkan oleh masing masing variable bebas terhadap variable terikatnya. Adapun analisis data statistiknya akan menggunakan program IBM SPSS For Windows versi 22 dengan pengelolaan sebagai berikut:

#### 1. Editing

Editing adalah tahap dimana peneliti melakukan pengecekan terhadap data yang telah dikumpul kemudian memisahkan data yang baik disimpan dan data yang dianggap tidak diperlukan akan dibuang demi memudahkan dalam pengujian hipotesa. Data yang baik adalah data yang terisi sempurna sedangkan data yang kurang baik adalah data yang tidak terisi sempurna.

## 2. Coding

Coding adalah tahap memberi kode tertentu pada jawaban-jawaban yang dianggap sejenis dalam kuisiner dan dikelompokkan.

## 3. Scoring

Scoring atau pemberian skor adalah langkah pemberian kategori untuk setiap butir soal yang dimasukkan peneliti kedalam lembar kuisisionernya. Dalam hal ini mengubah data kualitatif menjadi data kuantitatif. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan skala Likert dengan pengukuran nilai:

- a) Nilai 5 untuk jawaban Sangat Setuju
- b) Nilai 4 untuk jawaban Setuju
- c) Nilai 3 untuk jawaban Cukup Setuju
- d) Nilai 2 untuk jawaban Tidak Setuju
- e) Nilai 1 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju

### 4.6.1 Tehnik Analisa Data

Adapun Tehnik analisa data yang digunakan dalam penellitian ini antara lain yaitu:

#### **1. Uji Instrumen Penelitian**

##### a. Uji Validitas

Uji Validitas adalah uji yang dilakukan untuk mengukur seberapa akurat data sebuah penelitian penelitian. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam penelitian ini yang diukur adalah kuisisioner penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pernyataan. (Sugiyono:2017)

**2. Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik merupakan salah satu uji yang dilakukan dalam penelitian kuantitatif sebagai salah satu uji persyaratan statistik. Karena dalam penelitian ini menggunakan regresi linear berganda maka perlu dilakukan uji asumsi klasik (Sudiro, 2012):

a. Uji Normalitas,

Uji Normalitas yaitu uji yang dilakukan pada regresi linear untuk menunjukkan apakah variabel bebas dan terikatnya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah terdistribusi normal atau mendekati nol (Sudiro, 2012). Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik.

b. Uji Heterokedasitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika

berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Sudiro, 2012).

c. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Odel regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol (Ghozali:2013).

### 3. Metode Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi adalah analisis yang mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Metode regresi linear berganda adalah metode regresi yang digunakan apabila jumlah variabel bebas yang ada lebih dari satu. Metode regresi linear berganda dikenal pula dengan istilah multiple linear regression.

Model regresi linear berganda dilukiskan dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat atau response.

$\alpha$  = Konstanta.

X1 = Pelatihan.

X2 = Job Description.

$X_3$  = Lingkungan Kerja.

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$  = Slope atau Koefisien pengaruh

$e$  = Kesalahan prediksi (error)

#### 4. Uji Hipotesis

Uji Hipotesis dilakukan untuk menjawab pertanyaan yang mengasumsikan bahwa hipotesis nol adalah benar. Langkah-Langkah dalam melakukan uji hipotesis dimulai dengan menetapkan hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternative ( $H_a$ ), pemilihan tes statistik dan penghitungannya serta tingkat signifikansi dan penetaan kriteria pengujian yang digunakan dalam penelitian.

##### a. Uji T (Uji Parsial)

Uji T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variable independent secara individual menerangkan variasi variable terikat (Ghozali:2013). Uji T atau uji parsial ditujukan untuk mengetahui adakah hubungan/ pengaruh variabel bebas terhadap variable terikat dengan asumsi variable lain itu konstan. Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

1.  $H_0$ : Variabel-variabel bebas (pelatihan, job description dan lingkungan kerja) tidak mempunyai pengaruh yang positif/signifikan dan secara parsial terhadap variabel terikat (kinerja).
2.  $H_a$ : Variabel-variabel bebas (pelatihan, job description dan lingkungan kerja) mempunyai pengaruh positif/signifikan dan secara parsial terhadap variabel terikat (kinerja). Dasar pengambilan

keputusan (Ghozali,2013) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi yaitu:

- a. Apabila angka probabilitas signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima  
 $H_a$  ditolak.
- b. Apabila angka probabilitas signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak  
 $H_a$  diterima.

b. Uji F (Uji Serentak)

Uji F adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah variabel – variabel independen (bebas) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (terikat). Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 5 %. Apabila nilai F hasil perhitungan lebih besar dari nilai F Tabel maka hipotesis alternative yang menyatakan bahwa semua variable independen secara stimultan berpengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali: 2013). Hipotesis yang digunakan adalah:

1.  $H_0$ : Variabel-variabel bebas (pelatihan, job description dan lingkungan kerja) tidak mempunyai pengaruh yang positif/signifikan secara simultan terhadap variabel terikat (kinerja).
2.  $H_a$ : Variabel-variabel bebas (pelatihan, job description dan lingkungan kerja) mempunyai pengaruh positif/signifikan yang signifikan secara simultan terhadap variabel terikat (kinerja). Dasar pengambilan keputusan (Ghozali,2013) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi yaitu:

- a. Apabila angka probabilitas signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima  
 $H_a$  ditolak.
- b. Apabila angka probabilitas signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak  
 $H_a$  diterima.
- c. Variabel paling dominan akan dilihat dari nilai koefisien Regresi (B) yang paling besar diantara variabel independent yang digunakan dalam penelitian ini.

#### 4.6.2. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi dalam regresi linear diartikan sebagai seberapa besar kemampuan semua variabel bebasnya dalam menjelaskan variabel terikatnya. Koefisien dihitung dengan mengkuadratkan Koefisien Korelasi (R). Dengan kata lain, Koefisien korelasi ( $R^2$ ) ditunjukkan untuk mengetahui ketepatan analisa regresi yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ) antara 0 (nol) dan 1 (satu). Koefisien determinasi ( $R^2$ ) nol variasi independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Selain itu, koefisien determinasi ( $R^2$ ) dipergunakan untuk mengetahui presentase perubahan variabel tidak bebas yang disebabkan oleh variabel bebasnya.

## **BAB V**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### 5.1 Hasil Penelitian

##### 5.1.1 Deskripsi Objek Penelitian

Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah pada masa reformasi telah mendorong lahirnya Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian Daerah sebagai perubahan atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974. Untuk mengoptimalkan manajemen kepegawaian daerah dan sebagai pelaksanaan dari pasal 34 A Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999, dikeluarkanlah Keputusan Presiden Nomor 159 Tahun 2000 tentang Badan Kepegawaian Daerah. Pemerintah Daerah Kabupaten Polewali Mamasa segera merespon kebijakan tersebut dengan membentuk Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah (BKDD) melalui Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2000 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Polewali Mandar.

Seiring dengan perkembangan kebijakan dan peraturan perundang-undangan di bidang pemerintahan daerah, maka diterbitkan pula ketentuan-ketentuan baru di daerah yang menyesuaikan dengan peraturan perundang-undangan di atasnya. Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Polewali Mandar telah mengalami beberapa kali perubahan ketentuan perundangan yaitu :

1. Peraturan Daerah Kabupaten Polewali Mandar Nomor 4 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah yang merupakan pelaksanaan dari Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2003 tentang Organisasi Perangkat Daerah.

2. Pada tahun 2009 diterbitkan Peraturan Daerah Kabupaten Polewali Mandar Nomor 8 Tahun 2009, tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Bappeda dan Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Polewali Mandar sebagai penyesuaian terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah.
3. Pada tahun 2016 diterbitkan Peraturan Daerah Kabupaten Polewali Mandar Nomor 12 tahun 2016, tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Polewali Mandar sebagai pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 18 tahun 2016 tentang Perangkat Daerah, dalam bab kedua pasal 4 poin e, tentang Jenis dan Tipologi Daerah perda ini, nomenklatur berubah menjadi **BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN**.

Visi Badan Kepegawaian, pendidikan dan pelatihan “Terciptanya Sumber Daya Manusia Aparatur yang lebih Profesional, Kompetitif dan Berintegritas tinggi di semua aspek pelayanan menuju Polewali Mandar yang sejahtera”

Misi Badan Kepegawaian, pendidikan dan pelatihan :

- a. Peningkatan Profesionalisme Aparatur Pemerintah Daerah.
- b. Pengembangan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Daerah.
- c. Pengembangan Manajemen Kepegawaian Daerah Yang Prima.

#### 5.1.2 Deskripsi Responden

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode pengambilan sampel dengan model sampel jenuh. Dimana peneliti menggunakan semua populasi yang ada sebagai sampel yaitu dengan jumlah 46 orang pegawai yang bertugas pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Polewali Mandar.

Di bawah ini deskripsi responden secara umum menurut jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan masa kerja responden bekerja di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Polewali Mandar.

#### 1. Deskripsi Responden Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin bukan menjadi ukuran bagi seorang pegawai di dalam menentukan mampu tidaknya bekerja. Akan tetapi yang terpenting adalah kemauan dan motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai itu sendiri. Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin masing-masing dapat dilihat pada tabel 5.1 berikut:

Tabel 5.1

Tabel Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	30	65.2	65.2	65.2
Perempuan	16	34.8	34.8	100.0
Total	46	100.0	100.0	

Tabel 5. 1 - Tabel Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan Tabel 5.1 di atas, menunjukkan bahwa dari 46 responden dalam penelitian ini, terdapat 30 (65,2%) responden laki-laki sedangkan sisanya 16 (34,8%) adalah responden perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa responden laki-laki dalam penelitian ini lebih dominan.

#### 2. Deskripsi Responden Penelitian Berdasarkan Usia

Untuk mengetahui usia responden dalam penelitian ini disajikan deskripsi responden berdasarkan usia ditunjukkan dalam tabel 5.2 di bawah ini:

Tabel 5.2

Tabel Responden Berdasarkan Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 21 - 30 Tahun	4	8.7	8.7	8.7
31 - 40 Tahun	24	52.2	52.2	60.9
41 - 50 Tahun	11	23.9	23.9	84.8
> 50 Tahun	7	15.2	15.2	100.0
Total	46	100.0	100.0	

Tabel 5. 2 - Tabel Responden Berdasarkan Usia

Dari Tabel 5.2 di atas menunjukkan bahwa dari 46 responden, 4 (8,7%) responden yang berusia antara 21 – 30 tahun, 24 (52,2%) responden yang berusia antara 31 – 40 tahun, 11 (23.9%) responden yang berusia antara 41– 50 tahun dan 7 (15,2%) responden yang berusia di atas 50 tahun.

### 3. Deskripsi Responden Penelitian Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Selanjutnya untuk deskripsi responden berdasarkan tingkat pendidikannya dapat dilihat pada tabel 5.3 berikut:

Tabel 5.3

Tabel Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid D.3	5	10.9	10.9	10.9
S.1	30	65.2	65.2	76.1
S.2	10	21.7	21.7	97.8
SMA	1	2.2	2.2	100.0
Total	46	100.0	100.0	

Tabel 5. 3 - Tabel Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pada Tabel 5.3 di atas, tentang tingkat atau jenjang pendidikan responden pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Polewali Mandar menunjukkan bahwa, 10 orang (21,7%) lulusan Magister (S2), 30 orang (65,2%) lulusan Sarjana (S1), dan pegawai dengan tingkat pendidikan Diploma Tiga sebanyak 5 orang (10,9%), SMA sebanyak 1 orang (2,2%).

#### 4. Deskripsi Responden Penelitian Berdasarkan Masa Kerja

Selanjutnya untuk deskripsi responden berdasarkan masa kerjanya dapat dilihat pada tabel 5.4 berikut:

Tabel 5.4

Tabel Responden Berdasarkan Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 5 Tahun	2	4.3	4.3	4.3
5 - 10 Tahun	8	17.4	17.4	21.7
10 - 20 Tahun	27	58.7	58.7	80.4
> 20 Tahun	9	19.6	19.6	100.0
Total	46	100.0	100.0	

Tabel 5.4 - Tabel Responden Berdasarkan Masa Kerja

Data pada Tabel 5.4 tersebut di atas menunjukkan bahwa dari 46 responden terdapat 2 orang (4,3%) pegawai yang memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun, 8 orang (17,4%) responden yang memiliki masa kerja antara 5 - 10 tahun, 27 orang (58,7%) responden yang memiliki masa kerja antara 10 - 20 tahun dan 9 orang (19,6%) responden yang memiliki masa kerja di atas 20 tahun.

Penelitian ini memiliki 2 jenis sumber data yaitu data primer dan data sekunder. Namun sebagian besar data diperoleh dari data primer yaitu data yang di

dapatkan dari responden. Sedangkan data sekunder hanya sebagai data penunjang dalam penelitian ini yaitu data pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Polewali Mandar yang diambil dari arsip tersebut. Dalam hal pengumpulan data, peneliti mengemasnya dalam bentuk pertanyaan yang dituangkan dalam kuisisioner penelitian. Jumlah seluruh pertanyaan dalam kuisisioner tersebut adalah sebanyak 22 pertanyaan yang merupakan pertanyaan perwakilan dari masing-masing variabel yang ada di penelitian ini.

Penelitian ini menggunakan skala Likert sebagai acuan pengukuran dalam mengukur tingkat jawaban dari responden. Dengan nilai pengukuran 5 untuk jawaban Sangat Setuju (SS), nilai 4 untuk jawaban Setuju (S), nilai 3 untuk pilihan jawaban Cukup Setuju (CS), nilai 2 untuk jawaban Tidak setuju (TS) dan Nilai 1 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS).

### 5.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini memiliki dua jenis variabel yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variabel*). Variabel bebas terdiri dari 3 (tiga) variabel yaitu: Pelatihan, Job Description dan Lingkungan Kerja. Sedangkan untuk variabel terikat adalah Kinerja pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Polewali Mandar.

#### 1. Variabel Pelatihan

Pelatihan diartikan sebagai setiap usaha untuk memperbaiki performa seorang pegawai pada suatu bidang pekerjaan tertentu yang menjadi tanggungjawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Variabel pelatihan diukur dengan 5 indikator yaitu tujuan, materi, metode, peserta dan

pelatih. Secara rinci hasil tanggapan responden untuk variabel pelatihan dapat dilihat dari tabel 5.5. berikut.

Tabel 5.5  
Tanggapan Responden untuk Variabel Pelatihan

No	Pertanyaan Variabel Pelatihan	Tingkat Jawaban									
		STS	%	TS	%	CS	%	S	%	SS	%
1	Pegawai memiliki kemampuannya yang sesuai dengan pelatihan dan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan	-	-	-	-	6	13,0	33	71,7	7	15,2
2	Kesesuaian materi pelatihan dengan tujuan yang ingin dicapai	-	-	1	2,2	5	10,9	26	56,5	14	30,4
3	Metode pelatihan yang diberikan oleh penyelenggara menarik untuk diikuti	-	-	-	-	10	21,7	32	69,6	4	8,7
4	Saya berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan program pelatihan.	-	-	-	-	3	6,5	36	78,3	7	15,2
5	Pelatihan dipandu oleh instruktur yang sesuai dengan keahlian	-	-	-	-	4	8,7	37	80,4	5	10,9

Tabel 5. 5 - Tanggapan Responden untuk Variabel Pelatihan

Sumber: Data primer setelah diolah

Keterangan: STS = Sangat Tidak Setuju, TS = Tidak Setuju, CS = Cukup Setuju, S = Setuju, SS = Sangat Setuju

Berdasarkan Tabel 5.5 diatas terlihat bahwa Variabel Pelatihan yang merupakan  $X_1$  dalam penelitian ini terdiri dari 5 item pertanyaan yang didasarkan pada 5 indikator menurut teori dari Mangkunegara. Berdsarkan hasil yang ditunjukkan oleh tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa pada untuk variabel pelatihan ini jawaban responden belum terinternalisasi terbukti dengan munculnya jawaban tidak setuju dari responden. Jawaban tidak setuju terlihat dari pertanyaan nomor 2 dengan bunyi pertanyaan “Kesesuaian materi pelatihan dengan tujuan yang ingin dicapai”. Hal ini menunjukkan masih kurangnya kesesuaian materi dengan tujuan yang ingin dicapai dengan yang didapatkan pada saat pelatihan.

## 2. Variabel Job Description

Job Description diartikan sebagai merupakan keterangan singkat mengenai tugas dan tanggung jawab dari suatu jabatan. Secara rinci hasil tanggapan responden untuk variabel job description dapat dilihat dari tabel 5.6. berikut ini:

Tabel 5.6

Tanggapan Responden Untuk Variabel Job Description

No	Pertanyaan Variabel Pelatihan	Tingkat Jawaban									
		STS	%	TS	%	CS	%	S	%	SS	%
1	Saya memiliki perencanaan kerja dan paham dengan tugas yang harus saya kerjakan	-	-	-	-	10	21,7	31	67,4	5	10,9

No	Pertanyaan Variabel Pelatihan	Tingkat Jawaban									
		STS	%	TS	%	CS	%	S	%	SS	%
2	Saya mampu menganalisa suatu permasalahan dan mencari pemecahan atas masalah tersebut dan mengambil keputusan	-	-	-	-	5	10,9	32	69,6	9	19,6
3	Adanya program pendidikan meningkatkan keterampilan dalam mendukung tugas saya	-	-	1	2,2	4	8,7	35	76,1	6	13,0
4	Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan kemampuan saya dan bersedia menerima tugas yang didelegasikan atasan.	-	-	1	2,2	4	8,7	32	69,6	9	19,6
5	Saya menerima tugas sesuai dengan latar belakang pendidikan yang saya miliki	-	-	1	2,2	2	4,3	35	76,1	8	17,4

Tabel 5. 6 - Tanggapan Responden Untuk Variabel Job Description

Sumber: Data primer setelah diolah

Keterangan: STS = Sangat Tidak Setuju, TS = Tidak Setuju, CS = Cukup Setuju, S = Setuju, SS = Sangat Setuju

Berdasarkan Tabel 5.6 diatas terlihat bahwa Variabel Job Description yang merupakan  $X_2$  dalam penelitian ini terdiri dari 5 item pertanyaan yang didasarkan pada 5 indikator menurut teori dari Hasibuan. Berdasarkan hasil yang ditunjukkan oleh tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa untuk variabel pada Job Description ini jawaban responden belum terinternalisasi dengan baik terbukti dengan masih adanya jawaban tidak setuju dari responden. Pertanyaan untuk indikator pendidikan yang diperlukan, kondisi dan jenis dan kualitas orang yang diperlukan dalam jabatan tersebut ditemukan bahwa item pertanyaan yaitu pertanyaan yang dituangkan dari nomor 8 sampai 10 semuanya terdapat jawaban tidak setuju dari responden.

### **3. Variabel Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja diartikan dapat diartikan sebagai suatu hal yang erat kaitannya dengan kenyamanan pegawai dalam bekerja. Variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini diukur dengan 7 indikator yaitu penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak, kemampuan kerja dan hubungan pegawai dengan pegawai lainnya. Variabel Lingkungan Kerja yang merupakan  $X_3$  dalam penelitian ini terdiri dari 7 item pertanyaan yang didasarkan pada 7 indikator menurut teori dari Sedarmayanti. Berdasarkan hasil yang ditunjukkan pada tabel dibawah maka terlihat bahwa terdapat jawaban yang beragam dari responden. Persentase jawaban responden pada pilihan setuju merupakan yang terbesar, kemudian disusul jawaban sangat setuju, beberapa responden menjawab cukup setuju dan tidak setuju dan tidak ditemukan jawaban sangat tidak setuju. Secara rinci hasil tanggapan responden

untuk variabel lingkungan kerja dapat dilihat berdasarkan pada tabel 5.7 berikut.

Tabel 5.7  
Tanggapan Responden Untuk Variabel Lingkungan Kerja

No	Pertanyaan Variabel Pelatihan	Tingkat Jawaban									
		STS	%	TS	%	CS	%	S	%	SS	%
1	Penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) di ruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan	-	-	-	-	4	8,7	30	65,2	12	16,1
2	Kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan pada saya selama bekerja	-	-	-	-	4	8,7	37	80,4	5	10,9
3	Lingkungan kerja karyawan tenang dan bebas dari suara bising mesin	-	-	2	4,3	1	2,2	36	78,3	7	15,2
4	Warna dinding pada ruangan kerja saya sangat mendukung keadaan pikiran saya untuk kerja	-	-	1	2,2	4	8,7	36	78,3	5	10,9
5	Tata letak peralatan kerja seperti meja, kursi dll tersusun rapi di ruang kerja	-	-	1	2,2	2	4,3	35	76,1	8	17,4

No	Pertanyaan Variabel Pelatihan	Tingkat Jawaban									
		STS	%	TS	%	CS	%	S	%	SS	%
6	Kondisi lingkungan tempat bekerja aman dan tenang sehingga sangat mendukung saya dapat bekerja lebih baik lagi.	-	-	-	-	10	21,7	30	65,2	6	13,0
7	Hubungan sesama rekan kerja sangat baik dan harmonis	-	-	-	-	9	19,6	32	69,6	5	10,9

*Tabel 5. 7 - Tanggapan Responden Untuk Variabel Lingkungan Kerja*

Sumber: Data primer setelah diolah

Keterangan: STS = Sangat Tidak Setuju, TS = Tidak Setuju, CS = Cukup Setuju, S = Setuju, SS = Sangat Setuju

#### **4. Variabel Kinerja Pegawai**

Kinerja diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai seorang pegawai dalam mengembangkan tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi. Variabel kinerja pegawai dalam penelitian ini diukur dengan 5 indikator yaitu kualitas, kuantitas, kerjasama, tanggungjawab dan inisiatif. Secara rinci hasil tanggapan responden untuk variabel kinerja dapat dilihat dari tabel 5.8 berikut.

Tabel 5.8

## Tanggapan Responden Untuk Variabel Kinerja Pegawai

No	Pertanyaan Variabel Pelatihan	Tingkat Jawaban									
		STS	%	TS	%	CS	%	S	%	SS	%
1	Dalam melakukan tugas saya jarang melakukan kesalahan dan Saya memahami dan menguasai pekerjaan yang menjadi tugas pokok saya.	-	-	-	-	3	6,5	36	78,3	7	15,2
2	Saya mampu bekerja dan memenuhi target beberapa pekerjaan yang diberikan dan saya tekun dapat memunculkan gagasan baru untuk meningkatkan kinerja saya	-	-	-	-	3	6,5	38	82,6	5	10,9
3	Saya mampu bekerja sesuai dengan standart organisasi dan Saya tidak menunda setiap pekerjaan yang diberikan.	-	-	-	-	5	10,9	28	60,9	13	28,3

No	Pertanyaan Variabel Pelatihan	Tingkat Jawaban									
		STS	%	TS	%	CS	%	S	%	SS	%
4	Pimpinan selalu memberikan arahan dan dorongan motivasi ke pegawainya dan Saya memiliki hubungan yang baik terhadap pimpinan dan rekan kerja.	-	-	-	-	11	23,9	24	52,2	11	23,9
5	Saya memiliki peluang dan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan dan Saya selalu memberikan inovasi sendiri untuk organisasi.	-	-	-	-	7	15,2	36	78,3	3	6,5

Tabel 5. 8 - Tanggapan Responden Untuk Variabel Kinerja Pegawai

Sumber: Data primer setelah diolah

Keterangan: STS = Sangat Tidak Setuju, TS = Tidak Setuju, CS = Cukup Setuju, S = Setuju, SS = Sangat Setuju

Berdasarkan Tabel 5.8 diatas terlihat bahwa Variabel Kinerja pegawai yang merupakan variabel Y dalam penelitian ini terdiri dari 5 item pertanyaan yang didasarkan pada 5 indikator menurut teori dari Mangkunegara. Berdasarkan hasil yang ditunjukkan oleh tabel diatas maka terlihat bahwa terdapat jawaban yang beragam dari responden. Persentase jawaban responden pada pilihan setuju merupakan yang terbesar, kemudian disusul jawaban sangat setuju, beberapa responden menjawab cukup setuju dan tidak ditemukan jawaban tidak setuju sangat tidak setuju.

#### 5.1.4 Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen dalam penelitian ini meliputi Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.

##### a. Uji Validitas

Uji Validitas adalah uji yang dilakukan untuk mengukur keakuratan data kuesioner penelitian. Pengujian dengan cara melakukan perbandingan nilai antara nilai  $r$  tabel dan  $r$  hitung, jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel maka pertanyaan yang digunakan dalam penelitian tersebut dinyatakan valid, sebaliknya jika  $r$  hitung lebih kecil dari  $r$  tabel maka pertanyaan yang digunakan dalam penelitian tersebut dinyatakan tidak valid. Pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS untuk masing-masing variabel yang ada dalam penelitian ini.

##### 1. Uji Validitas Variabel Pelatihan (X1)

Uji Validitas dilakukan pada butir-butir pertanyaan pada variabel Pelatihan (X1). Pertanyaan yang dituangkan dalam variabel Pelatihan (X1) adalah sebanyak 5 butir pertanyaan, dan setelah diolah dalam perhitungan SPSS. Adapaun hasil pengujiannya pada tabel dibawah sebagai berikut:

Tabel 5.9

Uji Validitas Variabel Pelatihan (X1)

Variabel/ Butir Pertanyaan	R. Hitung	R. Tabel	Kesimpulan
X1 Butir Pertanyaan 1.	0,813	0,290	Valid
X1 Butir Pertanyaan 2.	0,723	0,290	Valid
X1 Butir Pertanyaan 3.	0,579	0,290	Valid
X1 Butir Pertanyaan 4.	0,810	0,290	Valid
X1 Butir Pertanyaan 5.	0,776	0,290	Valid

Tabel 5. 9 - Uji Validitas Variabel Pelatihan

Pada tabel diatas terlihat bahwa seluruh butir pertanyaan memiliki variance diatas nilai r tabel. Nilai r tabel untuk signifikansi 0,05 adalah sebesar pada n 46 adalah 0,2907. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semua butir pertanyaan pada variabel Pelatihan (X1) dinyatakan Valid.

## 2. Uji Validitas Variabel Job Description (X2)

Selanjutnya Uji Validitas dilakukan pada butir-butir pertanyaan pada variabel Job Description (X2) dengan langkah-langkah yang sama pada pengujian Pelatihan. Adapun hasil pengujiannya adalah sebagai berikut.

Tabel 5.10

Uji Validitas Variabel Job Description (X2)

Variabel/ Butir Pertanyaan	R. Hitung	R. Tabel	Kesimpulan
X2 Butir Pertanyaan 6.	0,691	0,290	Valid
X2 Butir Pertanyaan 7.	0,746	0,290	Valid
X2 Butir Pertanyaan 8.	0,840	0,290	Valid
X2 Butir Pertanyaan 9.	0,743	0,290	Valid
X2 Butir Pertanyaan 10.	0,746	0,290	Valid

Tabel 5. 10 - Uji Validitas Variabel Job Description

Pertanyaan yang dituangkan dalam variabel Job Description (X2) adalah sebanyak 5 pertanyaan, dan setelah diolah dalam perhitungan SPSS diatas maka terlihat bahwa seluruh butir pertanyaan memiliki variance diatas nilai r tabel. Nilai r tabel untuk signifikansi 0,05 adalah sebesar pada n 46 adalah 0,2907. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semua butir pertanyaan pada variabel Job Description (X2) dinyatakan Valid.

### 3. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Selanjutnya Uji Validitas dilakukan pada butir-butir pertanyaan pada variabel Lingkungan Kerja (X3) dengan langkah-langkah yang sama pada pengujian Pelatihan dan Job Description. Adapun hasil pengujiannya adalah sebagai berikut.

Tabel 5.11

Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Variabel/ Butir Pertanyaan	R. Hitung	R. Tabel	Kesimpulan
X3 Butir Pertanyaan 11.	0,765	0,290	Valid
X3 Butir Pertanyaan 12.	0,699	0,290	Valid
X3 Butir Pertanyaan 13.	0,854	0,290	Valid
X3 Butir Pertanyaan 14.	0,169	0,290	Tidak Valid
X3 Butir Pertanyaan 15.	0,821	0,290	Valid
X3 Butir Pertanyaan 16.	0,646	0,290	Valid
X3 Butir Pertanyaan 17.	0,642	0,290	Valid

*Tabel 5. 11 - Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja*

Untuk variabel Lingkungan Kerja (X3) hasil analisis uji validitas diketahui bahwa dari 7 pertanyaan dan setelah diolah dalam perhitungan SPSS diatas maka terlihat bahwa terdapat 6 butir pertanyaan memiliki variance diatas nilai r tabel. Nilai r tabel untuk signifikansi 0,05 pada n 46 adalah 0,2907 dan terdapat 1 butir pertanyaan yang tidak valid atau memiliki variance dibawah dari nilai r tabel yaitu butir pertanyaan 14 sehingga dikeluarkan

dari daftar pertanyaan. Hal ini dikarenakan pertanyaan lain sudah dapat mewakili untuk mengukur indikator dari variabel lingkungan kerja.

#### 4. Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Selanjutnya Uji Validitas dilakukan pada butir-butir pertanyaan pada variabel Kinerja (Y) dengan langkah-langkah yang sama pada pengujian Pelatihan, Job Description dan Lingkungan Kerja. Adapun hasil pengujiannya adalah sebagai berikut.

Tabel 5.12

Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Variabel/ Butir Pertanyaan	R. Hitung	R. Tabel	Kesimpulan
Y Butir Pertanyaan 18.	0,699	0,290	Valid
Y Butir Pertanyaan 19.	0,678	0,290	Valid
Y Butir Pertanyaan 20.	0,828	0,290	Valid
Y Butir Pertanyaan 21.	0,779	0,290	Valid
Y Butir Pertanyaan 22.	0,741	0,290	Valid

Tabel 5. 12 - Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Pertanyaan yang dituangkan dalam variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah sebanyak 5 pertanyaan, dan setelah diolah dalam perhitungan SPSS diatas maka terlihat bahwa seluruh butir pertanyaan memiliki variance diatas nilai r tabel. Nilai r tabel untuk signifikansi 0,05 pada n 46 adalah 0,2907. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semua butir pertanyaan pada variabel Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan Valid.

## b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji yang dilakukan untuk melihat sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas untuk melihat instrumen penelitian yaitu kuisisioner, apakah tepat digunakan sebagai alat pengumpul data primer. Pengujian reliabilitas menggunakan rumus Cronbac Alpha. Reliabilitas diukur dengan uji stasistik cronbach's alpha ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan reliabel apabila memberikan nilai Alpha positif dan lebih besar dari 0,60. Adapun hasil pengujiannya dalam tabel berikut:

### 1. Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan (X1)

Dalam variabel Pelatihan (X1) terdapat 5 pertanyaan yang dituangkan dalam kuisisioner penelitian. Adapun hasil pengujiannya melalui melalui SPSS dapat terlihat pada tabel dibawah sebagai berikut:

Tabel 5.13

#### Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan (X1)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1_1	16.1304	2.471	.681	.689
X1_2	16.0000	2.400	.473	.780
X1_3	16.2826	2.963	.350	.798
X1_4	16.0652	2.640	.701	.692
X1_5	16.1304	2.738	.658	.708

Tabel 5. 13 - Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas diatas menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan memiliki nilai Cronbach Alpha yaitu diatas 0,6. Hal ini berarti semua pertanyaan untuk variabel Pelatihan (X1) yang dituangkan dalam kuisisioner penelitian ini adalah pertanyaan reliabel.

## 2. Uji Reliabilitas Variabel Job Description (X2)

Dalam variabel Job Description (X2) terdapat 5 pertanyaan yang dituangkan dalam kuisisioner penelitian. Adapun hasil pengujiannya melalui melalui SPSS dapat terlihat pada tabel berikut.

Tabel 5.14

### Uji Reliabilitas Variabel Job Description (X2)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2_1	16.2391	3.208	.508	.797
X2_2	16.0435	3.109	.591	.772
X2_3	16.1304	2.871	.729	.729
X2_4	16.0652	2.996	.563	.782
X2_5	16.0435	3.109	.591	.772

Tabel 5. 14 - Uji Reliabilitas Variabel Job Description

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas diatas menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan memiliki nilai Cronbach Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,6. Hal ini berarti semua pertanyaan untuk variabel Job Description (X2) yang dituangkan dalam kuisisioner penelitian ini adalah pertanyaan reliabel.

### 3. Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Dalam variabel Lingkungan Kerja (X3) terdapat 7 pertanyaan yang dituangkan dalam kuisioner penelitian. Adapun hasil pengujiannya melalui SPSS dapat terlihat pada tabel berikut.

Tabel 5.15

#### Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X3)

##### Item-Total Statistics

	<u>Scale Mean if Item Deleted</u>	<u>Scale Variance if Item Deleted</u>	<u>Corrected Item-Total Correlation</u>	<u>Cronbach's Alpha if Item Deleted</u>
<u>X3_1</u>	<u>23.9565</u>	<u>4.576</u>	<u>.517</u>	<u>.729</u>
<u>X3_2</u>	<u>24.1087</u>	<u>4.810</u>	<u>.587</u>	<u>.721</u>
<u>X3_3</u>	<u>24.0870</u>	<u>3.992</u>	<u>.764</u>	<u>.669</u>
<u>X3_4</u>	<u>24.1522</u>	<u>5.999</u>	<u>-.048</u>	<u>.833</u>
<u>X3_5</u>	<u>24.0435</u>	<u>4.220</u>	<u>.723</u>	<u>.683</u>
<u>X3_6</u>	<u>24.2174</u>	<u>4.618</u>	<u>.471</u>	<u>.739</u>
<u>X3_7</u>	<u>24.2174</u>	<u>4.707</u>	<u>.481</u>	<u>.737</u>

Tabel 5. 15 - Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas diatas menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan memiliki nilai Cronbach Alpa yang cukup besar yaitu diatas 0,6. Hal ini berarti semua pertanyaan untuk variabel Lingkungan Kerja (X3) yang dituangkan dalam kuisioner penelitian ini adalah pertanyaan reliabel.

#### 4. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Dalam variabel Kinerja Pegawai (Y) terdapat 5 pertanyaan yang dituangkan dalam kuisioner penelitian. Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas dibawah menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan memiliki nilai Cronbach Alpa yang cukup besar yaitu diatas 0,6. Hal ini berarti semua pertanyaan untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) yang dituangkan dalam kuisioner penelitian ini adalah pertanyaan reliabel. Adapun hasil pengujiannya melalui melalui SPSS dapat terlihat pada tabel berikut.

Tabel 5.16

#### Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	16.1304	2.916	.547	.763
Y2	16.1739	3.036	.537	.768
Y3	16.0435	2.354	.683	.714
Y4	16.2174	2.307	.565	.771
Y5	16.3043	2.839	.604	.747

Tabel 5. 16 - Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai

#### 5.1.5 Uji Asumsi Klasik

Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan regresi linear berganda maka dianggap perlu untuk melakukan uji asumsi klasik sebagai salah satu uji persyaratan statistik. Jika dalam model tersebut masih terdapat asumsi klasik maka dapat diartikan bahwa model regresi tersebut masih memiliki bias.

**a. Uji Normalitas**

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan terhadap nilai residual regresi. Data dikatakan normal jika persebaran titik-titik mengikuti garis diagonal. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan menggunakan Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov dan Uji Normalitas P-P Plot.

Tabel 5.17

Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		Unstandardized Residual
N		46
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.00860997
Most Extreme Differences	Absolute	.082
	Positive	.082
	Negative	-.081
Test Statistic		.082
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

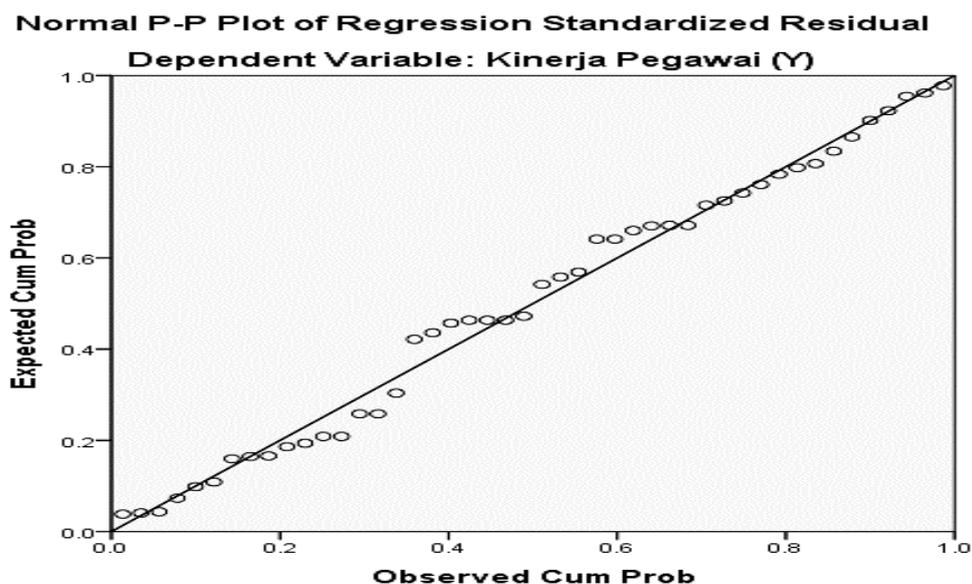
*Tabel 5. 17 - Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov*

Uji normalitas kolmogorov smirnov merupakan bagian dari uji asumsi klasik. Adapun dasar pengambilan keputusannya yaitu: Jika nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka nilai residual berdistribusi normal, dan Jika nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka nilai residual tidak berdistribusi normal. Berdasarkan tabel hasil uji

diatas yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi adalah  $0,200 > 005$ , maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual terdistribusi normal.

Gambar 5.1

#### Uji Normalitas P-Plot



Gambar 5. 1 - Uji Normalitas P-Plot

Berdasarkan hasil pengujian normalitas residual dengan metode grafik yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumber diagonal pada grafik Normal P-P Plot of regression standardized residual. Karena titik-titik data menyebar mengikuti garis normal, maka dapat disimpulkan bahwa data yang diuji telah terdistribusi normal. Dengan demikian, data ini telah memenuhi asumsi normalitas

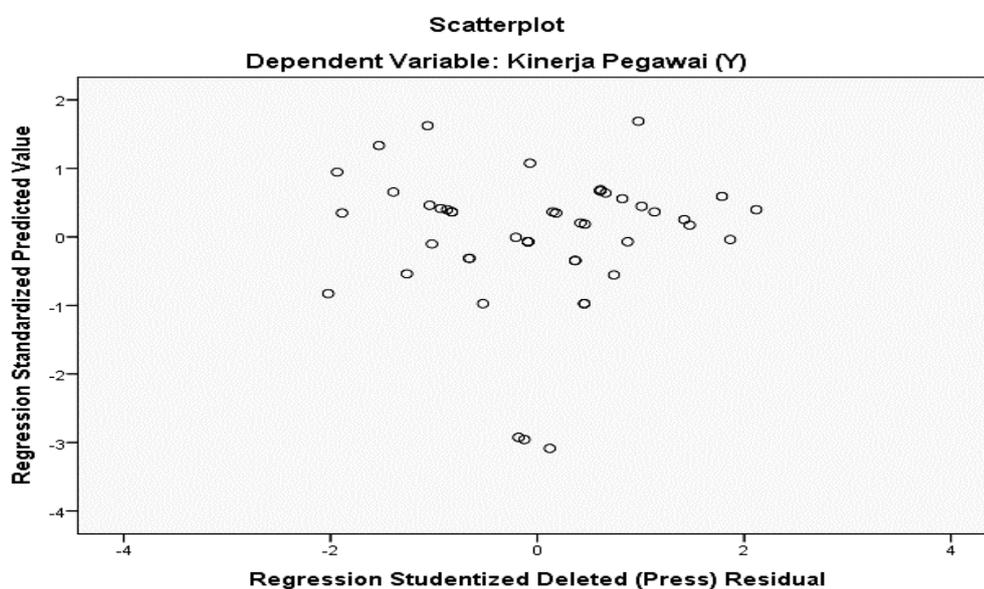
#### b. Uji Heterokedasitas

Uji heterokedasitas dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ini terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan

ke pengamatan lain. Dalam hal ini peneliti menguji residual antara satu variabel dengan variabel lain. Jika tetap berarti homokedasitas dan jika berbeda berarti heterokedasitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedasitas dan bukan heterokedasitas. Hasil uji heterokedasitas dapat dilihat dari gambar berikut:

Gambar 5.2

## Uji Heterokedasitas



Gambar 5. 2 - Uji Heterokedasitas

Dari gambar hasil pengujian diatas terlihat bahwa titik-titik yang ada menyebar dan teracak. Hal ini berarti bahwa tidak terjadi heterokedasitas. Dengan demikian dapat diartikan bahwa model regresi penelitian ini layak digunakan untuk melakukan pengujian.

**c. Uji Multikolonieritas**

Uji multikolonieritas dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebasnya.

Model Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen atau dengan kata lain tidak multikolonieritas. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai Tolerance dan lawannya Variance Inflation Factor (VIF). Hasil uji multikolonieritas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.18

## Uji Multikolonieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pelatihan (X1)	0.237	4.228
	Job Description (X2)	0.210	4.760
	Lingkungan Kerja (X3)	0.208	4.802

Tabel 5. 18 - Uji Multikolonieritas

Tabel hasil uji diatas menunjukkan bahwa nilai Tolerance dibawah 1 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) di bawah 10. Dari Tabel 5.20 dapat diketahui bahwa semua variabel bebasnya tidak menunjukkan adanya gejala multikolonieritas, memiliki nilai Tolerance berada di bawah 1 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) jauh di bawah angka 10. Hal ini menunjukkan dalam model ini tidak terjadi multikolinieritas.

## 5.1.6 Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi Linear berganda adalah metode regresi yang digunakan apabila jumlah variabel bebas yang ada dalam penelitian berjumlah lebih dari satu. Model regresi

berganda dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan dari variable yang diteliti. Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan dari variable yang diteliti. Untuk menghasilkan penelitian yang baik, maka item-item pertanyaan yang tidak valid tersebut tidak di masukkan ke dalam instrumen penelitian, kemudian pada proses tahap uji selanjutnya item-item pertanyaan yang dimasukkan ke dalam masing-masing variabel adalah item yang valid saja, sedangkan item yang tidak valid tidak dimasukkan. Adapun Hasil analisis statistik regresi linear berganda dalam penelitian ini dari hasil penghitungan yang lebih lengkap dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.19

## Uji Regresi Linear Berganda

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.280	1.636		1.394	.171		
Pelatihan (X1)	.334	.162	.330	2.062	.045	.237	4.228
Job Description (X2)	.055	.159	.059	.349	.729	.210	4.760
Lingkungan Kerja (X3)	.418	.139	.512	3.002	.005	.208	4.802

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 5. 19 - Uji Regresi Linear Berganda

Berdasarkan tabel diatas persamaan regresi dalam penelitian ini dapat dituangkan kedalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = 2,280 + 0,334 X_1 + 0,055 X_2 + 0,418 X_3$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 2,280 dapat di artikan bahwa jika variabel dari penelitian ini yaitu  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  tidak ada atau bernilai nol maka nilai prestasi kinerja pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Polewali Mandar adalah sebesar 2,280
- b. Koefisien regresi variabel Pelatihan ( $X_1$ ) memiliki pengaruh secara positif pada kinerja pegawai dengan nilai koefisien sebesar 0,334. Hal ini berarti bahwa jika terjadi peningkatan senilai satu satuan pada variabel Pelatihan ( $X_1$ ) dan variabel lain bersifat tetap maka nilai dari Variabel Kinerja ( $Y$ ) akan bertambah sebesar 0,334.
- c. Koefisien regresi variabel Job Description ( $X_2$ ) memiliki pengaruh secara positif pada kinerja pegawai dengan nilai koefisien sebesar 0,055. Hal ini berarti bahwa jika terjadi peningkatan senilai satu satuan pada variabel Job Description ( $X_2$ ) dan variabel lain bersifat tetap maka nilai dari Variabel Kinerja Pegawai ( $Y$ ) akan bertambah sebesar 0,055.
- d. Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) memiliki pengaruh secara positif pada kinerja pegawai dengan nilai koefisien sebesar 0,418. Hal ini berarti bahwa jika terjadi peningkatan senilai satu satuan pada variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) dan variabel lain bersifat tetap maka nilai dari Variabel Kinerja Pegawai ( $Y$ ) akan bertambah sebesar 0,418.

#### 5.1.7 Uji Hipotesis

##### a. Uji T (Uji Parsial)

Uji parsial adalah uji hipotesis yang dilakukan untuk mengetahui adakah pengaruh antar masing-masing variabel Pelatihan (X1), Job Description (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Polewali Mandar. Adapun hasil pengujiannya dapat dilihat dari tabel berikut.

Tabel 5.20  
Tabel Uji T (Parsial)

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.280	1.636		1.394	.171		
	Pelatihan (X1)	.334	.162	.330	2.062	.045	.237	4.228
	Job Description (X2)	.055	.159	.059	.349	.729	.210	4.760
	Lingkungan Kerja (X3)	.418	.139	.512	3.002	.005	.208	4.802

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 5. 20 - Tabel Uji T (Parsial)

### 1. Variabel Pelatihan (X1)

Hasil uji T untuk variabel Pelatihan (X1) dalam penelitian ini menunjukkan nilai t hitung adalah sebesar 2,062 sedangkan nilai t Tabel untuk nilai n 46 adalah sebesar 2,012. Hal ini berarti bahwa nilai t hitung lebih besar dari pada nilai t tabel. Berdasarkan hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Pelatihan (X1) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Polewali Mandar.

Hasil penelitian diatas menunjukkan variabel Pelatihan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Argumen yang dapat diajukan yaitu peran Pelatihan dalam mempengaruhi Kinerja Pegawai. Semakin diberi kesempatan mengikuti pelatihan/ bimbingan bagi para Pegawai akan berdampak bagi peningkatan kinerjanya.

## **2. Variabel Job Description (X2)**

Hasil uji T untuk variabel Job Description (X2) dalam penelitian ini menunjukkan nilai t hitung adalah sebesar 0,349 sedangkan nilai t Tabel untuk nilai n 46 adalah sebesar 2,012. Hal ini berarti bahwa nilai t hitung lebih kecil daripada nilai t tabel. Berdasarkan hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Job Description (X2) tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja pegawai (Y) pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Polewali Mandar.

Hasil penelitian diatas menunjukkan variabel Job Description berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Peningkatan Kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa Job Description di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan belum cukup mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai. Argumen yang dapat diajukan dalam penelitian ini dapat dilihat dari lama bekerja pegawai. Dari data tersebut nampak bahwa pegawai sudah bekerja cukup lama sehingga para pegawai merasa tanpa adanya relevansi antara disiplin ilmu dalam hal ini keahlian dengan penempatan jabatan, para pegawai sudah dapat menjalankan tugas yang diberikan dengan baik.

### 3. Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Hasil uji T untuk variabel Lingkungan Kerja (X3) dalam penelitian ini menunjukkan nilai t hitung adalah sebesar 3,002 sedangkan nilai t Tabel untuk nilai n 46 adalah sebesar 2,012. Hal ini berarti bahwa nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel. Berdasarkan hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X3) memiliki pengaruh terhadap Kinerja pegawai (Y) Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Polewali Mandar.

Penulis berasumsi hal ini terjadi karena kondisi Lingkungan Kerja memenuhi persyaratan-persyaratan yang baik. Dengan standar yang baik pegawai menganggap hal ini menjadi sesuatu yang wajar sehingga Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Setiap Pegawai selalu mengharapkan Lingkungan Kerja yang akrab, nyaman dan saling mendukung. Dengan kata lain, Lingkungan Kerja diharapkan kondusif untuk menunjang Kinerja Pegawai. Oleh karena itu Pegawai mengharapkan Lingkungan Kerja dimana sarana dan prasarana kerja lengkap dan baik. Lingkungan Kerja terdiri dari peralatan kerja, gedung, lokasi, dan desain ruang. Apabila Pegawai merasa bahwa lingkungan tempat bekerjanya baik, itu akan memberikan kepuasan dan rasa bangga. Lingkungan Kerja yang baik juga bisa memberikan prestige. Selain itu, juga akan mengurangi tingkat kesalahan pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya. Jika sarana dan pra-sarana yang menunjang kerja tersedia, hal tersebut dapat menjadi kepuasan tersendiri bagi

Pegawai, dimana Pegawai merasa diperhatikan oleh pimpinan. Selain itu Pegawai juga menghendaki Lingkungan Kerja yang akrab, nyaman dan saling mendukung. Lingkungan Kerja yang mampu menciptakan hubungan yang harmonis antara atasan dengan bawahan, rekan sekerja, dan hubungan dengan bawahan. Lingkungan Kerja yang memuaskan para Pegawai akan mendorong para Pegawai tersebut untuk bekerja dengan sebaik baiknya.

**b. Uji F (Uji Simultan)**

Uji F bertujuan mengetahui apakah variabel-variabel independen (Pelatihan, Job Description dan Lingkungan Kerja) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai). Adapun hasil uji f dari penelitian ini dapat dilihat dari tabel berikut.

Tabel 5.21

Tabel Uji F (Simultan/Serentak)

<b>ANOVA<sup>a</sup></b>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	134.048	3	44.683	40.995	.000 <sup>b</sup>
	Residual	45.778	42	1.090		
	Total	179.826	45			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Pelatihan (X1), Job Description (X2)

*Tabel 5. 21 - Tabel Uji F (Simultan/ Serentak)*

Hasil uji F diatas menunjukkan bahwa nilai F hitung = 40.995 sedangkan F tabel untuk n 46 dengan  $df1 = k-1 = 3$  dimana k adalah jumlah seluruh variabel (4 variabel) dikurang dengan variabel dependent (1 variabel) dan  $df2 = n- k = 43$  dimana jumlah total n (responden) adalah sebanyak 46 dikurang dengan k (3) adalah pada titik nilai F tabel sebesar 2,82 hasil ini menunjukkan nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel untuk itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel-variabel X ( $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$ ) secara bersama-sama terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai).

**c. Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi dilakukan untuk melihat seberapa besar variabel bebasnya dalam menjelaskan variabel terikatnya. Dalam hal ini kemampuan variabel Pelatihan, Job Description dan Lingkungan Kerja menjelaskan variabel Kinerja Pegawai yang ada di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Polewali Mandar. Hasil Uji Koefisien Determinasi dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5.22  
Koefisien Determinasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.863 <sup>a</sup>	0.745	0.727	1.04401	1.557

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Pelatihan (X1), Job Description (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

*Tabel 5. 22 - Koefisien Determinasi*

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa nilai R square adalah 0,745 dengan adjusted koefisien regresi dari penelitian ini adalah sebesar 0,727 atau 72,7%. Dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa Variabel Pelatihan, Job Description dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh sebesar sebesar 72,7% terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Polewali Mandar. Sedangkan sisanya yaitu 27,3 % merupakan pengaruh yang diakibatkan oleh Variabel/ faktor lain di luar model ini yang tidak dilakukan dalam penelitian ini.

## 5.2 Pembahasan

### 5.2.1 Pengaruh Pelatihan, Job Description dan Lingkungan Kerja Secara Parsial terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan dan Pelatihan Kabupaten Polewali Mandar.

Variabel Pelatihan ( $X_1$ ) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian yang dilaksanakan di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Polewali Mandar. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pelatihan memiliki dampak positif dalam hal peningkatan kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Polewali Mandar, variabel Pelatihan ini secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan Kinerja Pegawai. Hal ini berdasarkan uji T (parsial) yang dilakukan dimana hasilnya menunjukkan bahwa t hitung (2,062) lebih besar dari pada t tabelnya (2,012).

Penelitian yang dilakukan oleh Mei Ingatan Laoli (2015), Judul Analisis Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan kota Gunungsitoli. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai. Demikian juga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli. Penelitian tersebut menunjukkan hasil yang sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Polewali Mandar dimana variabel Pelatihan sama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berbeda dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Anggita Setia Tjahyanti (2017), dengan judul penelitian Pengaruh pelatihan, pengalaman kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang area Jakarta III. Metode yang digunakan adalah Deskriptif dan Metode Regresi Sederhana yang digunakan untuk menguji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan secara parsial tidak mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil, Pengalaman Kerja secara parsial mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil, Lingkungan Kerja secara parsial mempengaruhi terhadap Pegawai Negeri Sipil.

Variabel Job Description ( $X_2$ ) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa  $t$  hitung lebih kecil dari  $t$  tabel. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian yang dilaksanakan di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Polewali Mandar ini, Job Description secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Job Description memiliki dampak positif namun dalam hal peningkatan kinerja

pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Polewali Mandar, variabel Job Description ini secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan Kinerja Pegawai. Hal ini berdasarkan uji T (parsial) yang dilakukan dimana hasilnya menunjukkan bahwa  $t$  hitung (0,349) lebih kecil dari pada  $t$  tabelnya (2,012).

Penelitian yang dilakukan oleh Yanthi Meitry Gunawan, Arief Prasetyo Wibowo (2020), dengan judul pengaruh komitmen organisasi dan job description karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Indoplasindo Mas Perkasa. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif asosiatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel komitmen organisasi (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Job description karyawan (X2) berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan (Y). Dan secara simultan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Komitmen Organisasi (X1) dan job description (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Inoplasindo Mas Perkasa.

Berbeda dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Triana Agustin (2019), dengan judul Analisis pengaruh gaya kepemimpinan dan *job description* terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Kediri. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan dan *job description* sebagai variabel independen dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen. Menggunakan analisis yang meliputi uji instrumen, uji asumsi klasik, uji normalitas, dan uji hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya

kepemimpinan dan *job description* berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kediri.

Job description yang di ukur melalui indikator Pendidikan yang diperlukan dengan pertanyaan “Adanya program pendidikan meningkatkan keterampilan dalam mendukung tugas saya” menunjukkan hasil masih terdapat jawaban tidak setuju sebesar 2,2 % dari responden dan juga jawaban cukup setuju sebesar 8,7 %. Begitu pula untuk pertanyaan “Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan kemampuan saya dan bersedia menerima tugas yang didelegasikan atasan” di dapatkan hasil yang sama. Selanjutnya untuk pertanyaan terkait indikator Jenis dan kulaitas orang yang dibutuhkan dengan pertanyaan “Saya menerima tugas sesuai dengan latar belakang pendidikan yang saya miliki” juga menunjukkan masih adanya jawaban tidak setuju dari responden yaitu sebesar 2,2% dan juga jawaban cukup setuju sebesar 4,3 %. Hal ini berarti bahwa aplikasi dari job description dalam hal ini masih belum di terapkan oleh pimpinan padahal seharusnya masalah job description ini menjadi dasar bagi pegawai dalam mengembangkan karir untuk mendorong peningkatan kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Polewali Mandar.

Variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian yang dilaksanakan pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan pelatihan ini lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki dampak positif dalam hal peningkatan kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian,

Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Polewali Mandar, variabel lingkungan kerja ini secara parsial memiliki berpengaruh signifikan terhadap peningkatan Kinerja Pegawai. Hal ini berdasarkan uji T (parsial) yang dilakukan dimana hasilnya menunjukkan bahwa  $t$  hitung (3,002) lebih besar daripada  $t$  tabelnya (2,012). Diantara 2 (dua) Variabel bebas lainnya. Berdasarkan hasil  $t$  hitung menunjukkan variabel lingkungan kerja yang memiliki tingkat pengaruh paling dominan untuk peningkatan kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Polewali Mandar.

Penelitian yang dilakukan oleh saudara Elizar (2018), Dengan judul Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang. Hasil penelitian menunjukkan ketiga variabel penelitiannya secara parsial mempengaruhi kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang. Berdasarkan penjelasan diatas maka hal ini berarti bahwa H1 (Pelatihan, Job Description dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Polewali Mandar) dari penelitian ini ditolak karena hanya dua variabel yaitu Pelatihan dan Lingkungan Kerja saja yang terbukti memiliki pengaruh.

#### 5.2.2 Pengaruh Pelatihan, Job Description dan Lingkungan Kerja Secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Polewali Mandar

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pelatihan, Job Description dan Lingkungan Kerja memiliki dampak positif dalam hal peningkatan Kinerja

Pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Polewali Mandar, variabel Pelatihan, Job Description dan Lingkungan Kerja ini secara simultan memiliki berpengaruh signifikan terhadap peningkatan Kinerja Pegawai. Hal ini berdasarkan uji  $f$  (simultan) yang dilakukan dimana hasilnya menunjukkan bahwa  $f$  hitung (40,995) lebih besar daripada  $f$  tabelnya (2,82). Dengan demikian dapat diartikan bahwa secara simultan atau serentak variabel-variabel ini berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Polewali Mandar. Berdasarkan penjelasan diatas maka hal ini berarti bahwa  $H_2$  (Pelatihan, Job Description dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Polewali Mandar) dari penelitian ini diterima.

### 5.2.3 Variabel Paling Dominan

Berdasarkan hasil pengolahan data dalam penelitian ini, maka disimpulkan bahwa Variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) dengan Nilai B sebesar 0,418 memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap peningkatan Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Polewali Mandar jika dibandingkan dengan variabel Pelatihan ( $X_1$ ) dengan nilai B sebesar 0,334 dan variabel Job Description ( $X_2$ ) dengan nilai B sebesar 0,055.

Hasil penelitian ini dimana variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh paling dominan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh saudara Burhanuddin, Nurul Qomari, Abdul Fattah (2017), dengan judul penelitian Pengaruh pelatihan, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada

PT. Federal International Finance Group (FIF) cabang surabaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, baik secara simultan maupun secara parsial variabel Pelatihan, Disiplin dan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan, namun variabel Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang lebih dominan terhadap Kinerja Karyawan jika dibandingkan dengan variabel lainnya yaitu Pelatihan dan Disiplin. Yang berbeda dari penelitian tersebut dengan yang dilakukan oleh peneliti adalah peneliti meneliti variabel Job Description bukan Disiplin sedangkan 2 (dua) variabel lainnya yaitu Pelatihan dan Lingkungan Kerja adalah variabel penelitian yang sama.

## **BAB VI**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### 6.1. Kesimpulan

Setelah melakukan analisa hasil penelitian dengan menggunakan program SPSS, peneliti menarik beberapa kesimpulan:

1. Berdasarkan hasil output dari program SPSS yang dilakukan menunjukkan dari penelitian ini, koefisien regresi penelitian ini menunjukkan arah hubungan yang positif tetapi tidak berpengaruh secara signifikan antara job description terhadap kinerja pegawai. Namun berbeda dengan job description, pada variabel pelatihan dan lingkungan kerja justru terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Polewali Mandar.
2. Secara simultan pelatihan, job description dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Polewali Mandar.
3. Lingkungan kerja merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya dalam penelitian ini jika dibandingkan 2 (dua) variabel lainnya yaitu pelatihan dan job description terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Polewali Mandar.

#### 6.2. Saran

Berdasarkan hasil analisa data dan pembahasan serta kesimpulan yang ada, maka peneliti menyarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Polewali Mandar agar terus meningkatkan Pelatihan, terutama untuk indikator tujuan. Pelatihan dapat memberi dampak yang baik dan positif dalam membangun dan mendorong upaya perbaikan kinerja pegawai. Agar lebih meningkatkan dan mengintensifkan pemberian pelatihan kepada para pegawai yang ada di dalamnya agar kinerja mereka semakin meningkat.
2. Begitu pula untuk hal job description yang merupakan hal mutlak yang harus diketahui oleh setiap pegawai sebagai dasar dan petunjuk dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga dengan adanya job description yang telah dimiliki dapat membantu dan memudahkan setiap pegawai di dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dengan efektif dan efisien tanpa adanya kesulitan dan hambatan. Akan sangat membantu jika job description yang dimiliki oleh pegawai ini bisa dioptimalkan dan terus ditingkatkan dalam artian pegawai di tempatkan pada posisi yang sesuai. Dari Hasil penelitian terlihat bahwa sebagian pegawai masih ditempatkan tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai. Hal ini tentu saja akan berdampak karena pegawai akan mengalami kesulitan dalam meningkatkan kinerjanya apabila tidak disesuaikan dengan kompetensi yang mereka miliki. Job Description tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, yang artinya apabila uraian pekerjaan yang berisi wewenang, tanggung jawab yang harus diemban dan standar hasil kerja dikurangi maka efektivitas, efisiensi, produktivitas dan kepuasan akan meningkat. Dimungkinkan ada uraian jabatan yang masih tumpang tindih antara jabatan satu dengan yang

lain, atau deskripsi pekerjaan atau jabatan yang terpampang dalam kantor membuat pegawai menjadi terbebani dalam melakukan pekerjaannya sehingga kinerja tidak maksimal.

3. Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Polewali Mandar agar terus mempertahankan lingkungan kerjanya. Terutama dalam hal penerangan, suhu ruangan, ruang gerak dan hubungan antar pegawai. Lingkungan kerja merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya dalam penelitian ini jika dibandingkan 2 (dua) variabel lainnya yaitu pelatihan dan job description terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Polewali Mandar harus menciptakan lingkungan kerja yang baik sehingga pegawai di dalamnya akan semakin giat dalam meningkatkan kinerjanya, oleh karena itu hal ini menjadi poin yang sangat penting untuk terus dipertahankan demi pencapaian tujuan organisasi. Meskipun sudah dianggap bagus lingkungan kerja yang sudah ada namun masih terus membutuhkan perbaikan demi peningkatan kinerja pegawai di masa yang akan datang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Achmad Sanusi. 2013. *Kepemimpinan Pendidikan: Strategi Pembaruan, Semangat Pengabdian, Manajemen Modern*. Bandung: Nuansa Cendekia.
- Aldridge, E.John. dan Sutojo, Siswanto. 2015. *Good Corporate Governance Tata Kelola Perusahaan yang Sehat*, Jakarta: Damar Media Pustaka.
- Echdar, Saban, 2017. *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Wilson Bangun. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ali Chaerudin. 2018. *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan SDM*, Penerbit CV Jejak (Jejak Publisher).
- Gary Dessler, Biju Varrkey. 2005 *Human Resource Management*, Penerbit: Pearson Education India.
- Anggita, Setia Tjahyanti. Published 2017. *Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai Negeri Sipil Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang area Jakarta III*.
- Pudjiati, 2017. *Pengaruh pelatihan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan Kementerian Perhubungan di Unit Kerja Direktorat Jenderal Perhubungan Udara Pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VII Balikpapan*. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Balikpapan.
- Mei Ingatan Laoli, 2015. *Analisis Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan kota Gunungsitoli* Universitas Terbuka.
- Elizar, 2018. *Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang*.
- Penelitian Burhanuddin, Nurul Qomari, AbdulFattah. 2017. *Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif*.

*Obyek dalam penelitian ini adalah pada PT Federal International Finance Group (FIF) Cabang Surabaya.*

Triana Agustin. 2019, dengan judul *Analisis pengaruh gaya kepemimpinan dan job description terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Kediri* Program Pascasarjana Universitas Islam Malang.

Muhamamad Busro. 2018. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Prenandamedia Group, Jakarta.

Jusmaliani. M.E, 2011. *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, Surakarta : Bumi Aksara.

Wilson Bangun, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga.

Feriyanto, Andri & Shyta Triana, Endang. 2015. *Pengantar Manajemen (3 in 1)*, Penerbit Media Tera, Yogyakarta.

Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hadari, Nawawi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada.

Hasibuan, Malayu S.P. 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Kaswan dan Ade Sadikin Akhyadi, 2015, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Alfabeta, Bandung.

Simamora, Henry (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY.

Mangkunegara, Anwar Prabu, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung:PT Remaja Rosdakarya.

Moeheriono, 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Rivai. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Robbins, Stephen P dan Coulter, Mary, 2012, *Manajemen*, Edisi Sebelas. Jakarta: Erlangga.

Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Sugiyono, 2017, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, Edy, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.

## **LAMPIRAN**

**LAMPIRAN**

- **UJI VALIDITAS ITEM ( $r > 0.290$ )**
- 1. VALIDITAS PELATIHAN (X1)**

**Correlations**

		X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	Total Score X1
X1_1	Pearson Correlation	1	.465**	.239	.707**	.646**	.813**
	Sig. (2-tailed)		.001	.110	.000	.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46
X1_2	Pearson Correlation	.465**	1	.171	.371*	.488**	.723**
	Sig. (2-tailed)	.001		.256	.011	.001	.000
	N	46	46	46	46	46	46
X1_3	Pearson Correlation	.239	.171	1	.489**	.287	.579**
	Sig. (2-tailed)	.110	.256		.001	.053	.000
	N	46	46	46	46	46	46
X1_4	Pearson Correlation	.707**	.371*	.489**	1	.528**	.810**
	Sig. (2-tailed)	.000	.011	.001		.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46
X1_5	Pearson Correlation	.646**	.488**	.287	.528**	1	.776**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.053	.000		.000
	N	46	46	46	46	46	46
Total Score X1	Pearson Correlation	.813**	.723**	.579**	.810**	.776**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	46	46	46	46	46	46

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## 2. VALIDITAS JOB DESCRIPTION (X2)

**Correlations**

		X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	Total Score X2
X2_1	Pearson Correlation	1	.458**	.422**	.342*	.387**	.691**
	Sig. (2-tailed)		.001	.004	.020	.008	.000
	N	46	46	46	46	46	46
X2_2	Pearson Correlation	.458**	1	.506**	.445**	.414**	.746**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.002	.004	.000
	N	46	46	46	46	46	46
X2_3	Pearson Correlation	.422**	.506**	1	.587**	.651**	.840**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000		.000	.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46
X2_4	Pearson Correlation	.342*	.445**	.587**	1	.379**	.743**
	Sig. (2-tailed)	.020	.002	.000		.009	.000
	N	46	46	46	46	46	46
X2_5	Pearson Correlation	.387**	.414**	.651**	.379**	1	.746**
	Sig. (2-tailed)	.008	.004	.000	.009		.000
	N	46	46	46	46	46	46
Total Score X2	Pearson Correlation	.691**	.746**	.840**	.743**	.746**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	46	46	46	46	46	46

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### 3. VALIDITAS LINGKUNGAN KERJA (X3)

Correlations

		X3_1	X3_2	X3_3	X3_4	X3_5	X3_6	X3_7	Total Score X3
X3_1	Pearson Correlation	1	.509**	.567**	-.205	.517**	.311*	.332*	.675**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.171	.000	.036	.024	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46
X3_2	Pearson Correlation	.509**	1	.498**	-.091	.444**	.345*	.550**	.699**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.549	.002	.019	.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46
X3_3	Pearson Correlation	.567**	.498**	1	.073	.870**	.391**	.419**	.854**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.632	.000	.007	.004	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46
X3_4	Pearson Correlation	-.205	-.091	.073	1	.082	.064	-.157	.169
	Sig. (2-tailed)	.171	.549	.632		.590	.672	.298	.262
	N	46	46	46	46	46	46	46	46
X3_5	Pearson Correlation	.517**	.444**	.870**	.082	1	.366*	.392**	.821**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.590		.012	.007	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46
X3_6	Pearson Correlation	.311*	.345*	.391**	.064	.366*	1	.387**	.646**
	Sig. (2-tailed)	.036	.019	.007	.672	.012		.008	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46
X3_7	Pearson Correlation	.332*	.550**	.419**	-.157	.392**	.387**	1	.642**
	Sig. (2-tailed)	.024	.000	.004	.298	.007	.008		.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46
Total Score X3	Pearson Correlation	.675**	.699**	.854**	.169	.821**	.646**	.642**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.262	.000	.000	.000	
	N	46	46	46	46	46	46	46	46

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

#### 4. VALIDASI KINERJA PEGAWAI (Y)

**Correlations**

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Total Score Y
Y1	Pearson Correlation	1	.552**	.340*	.343*	.554**	.699**
	Sig. (2-tailed)		.000	.021	.020	.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46
Y2	Pearson Correlation	.552**	1	.493**	.303*	.363*	.678**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.041	.013	.000
	N	46	46	46	46	46	46
Y3	Pearson Correlation	.340*	.493**	1	.628**	.529**	.828**
	Sig. (2-tailed)	.021	.000		.000	.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46
Y4	Pearson Correlation	.343*	.303*	.628**	1	.412**	.779**
	Sig. (2-tailed)	.020	.041	.000		.004	.000
	N	46	46	46	46	46	46
Y5	Pearson Correlation	.554**	.363*	.529**	.412**	1	.741**
	Sig. (2-tailed)	.000	.013	.000	.004		.000
	N	46	46	46	46	46	46
Total Score Y	Pearson Correlation	.699**	.678**	.828**	.779**	.741**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	46	46	46	46	46	46

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

- **UJI RELIABILITAS**

1. **RELIABILITAS PELATIHAN (X1)**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.776	5

→ Nilai Cronbach's Alpha  
 $0.776 > 0.50$

2. **RELIABILITAS JOB DESCRIPTION (X2)**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.808	5

→ Nilai Cronbach's Alpha  
 $0.808 > 0.50$

3. **RELIABILITAS LINGKUNGAN KERJA (X3)**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.765	7

→ Nilai Cronbach's Alpha  
 $0.765 > 0.50$

4. **RELIABILITAS KINERJA PEGAWAI (Y)**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.792	5

→ Nilai Cronbach's Alpha  
 $0.792 > 0.50$

- **UJI STATISTIK DESKRIPTIF (RESPONDEN DAN ITEM)**

1. **DESKRIPTIF RESPONDEN**

\* Peneliti tidak melampirkan output spss deskriptif responden

2. **DESKRIPTIF ITEM PERNYATAAN**

**VARIABEL PELATIHAN (X1)**

**X1\_1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	6	13.0	13.0	13.0
	Setuju	33	71.7	71.7	84.8
	Sangat Setuju	7	15.2	15.2	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

**X1\_2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.2	2.2	2.2
	Cukup Setuju	5	10.9	10.9	13.0
	Setuju	26	56.5	56.5	69.6
	Sangat Setuju	14	30.4	30.4	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

**X1\_3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	10	21.7	21.7	21.7
	Setuju	32	69.6	69.6	91.3
	Sangat Setuju	4	8.7	8.7	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

**X1\_4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	3	6.5	6.5	6.5
	Setuju	36	78.3	78.3	84.8
	Sangat Setuju	7	15.2	15.2	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

**X1\_5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	4	8.7	8.7	8.7
	Setuju	37	80.4	80.4	89.1
	Sangat Setuju	5	10.9	10.9	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

**Total Score x1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	14.00	1	2.2	2.2	2.2
	15.00	2	4.3	4.3	6.5
	18.00	4	8.7	8.7	15.2
	19.00	2	4.3	4.3	19.6
	20.00	17	37.0	37.0	56.5
	21.00	11	23.9	23.9	80.4
	22.00	7	15.2	15.2	95.7
	23.00	1	2.2	2.2	97.8
	25.00	1	2.2	2.2	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

## VARIABEL JOB DESCRIPTION (X2)

### X2\_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	10	21.7	21.7	21.7
	Setuju	31	67.4	67.4	89.1
	Sangat Setuju	5	10.9	10.9	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

### X2\_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	5	10.9	10.9	10.9
	Setuju	32	69.6	69.6	80.4
	Sangat Setuju	9	19.6	19.6	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

### X2\_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.2	2.2	2.2
	Cukup Setuju	4	8.7	8.7	10.9
	Setuju	35	76.1	76.1	87.0
	Sangat Setuju	6	13.0	13.0	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

**X2\_4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.2	2.2	2.2
	Cukup Setuju	4	8.7	8.7	10.9
	Setuju	32	69.6	69.6	80.4
	Sangat Setuju	9	19.6	19.6	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

**X2\_5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.2	2.2	2.2
	Cukup Setuju	2	4.3	4.3	6.5
	Setuju	35	76.1	76.1	82.6
	Sangat Setuju	8	17.4	17.4	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

**Total Score X2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	13.00	1	2.2	2.2	2.2
	14.00	1	2.2	2.2	4.3
	15.00	1	2.2	2.2	6.5
	16.00	1	2.2	2.2	8.7
	19.00	7	15.2	15.2	23.9
	20.00	14	30.4	30.4	54.3
	21.00	12	26.1	26.1	80.4
	22.00	4	8.7	8.7	89.1
	23.00	5	10.9	10.9	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

### VARIABEL LINGKUNGAN KERJA (X3)

#### X3\_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	4	8.7	8.7	8.7
	Setuju	30	65.2	65.2	73.9
	Sangat Setuju	12	26.1	26.1	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

#### X3\_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	4	8.7	8.7	8.7
	Setuju	37	80.4	80.4	89.1
	Sangat Setuju	5	10.9	10.9	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

#### X3\_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	4.3	4.3	4.3
	Cukup Setuju	1	2.2	2.2	6.5
	Setuju	36	78.3	78.3	84.8
	Sangat Setuju	7	15.2	15.2	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

**X3\_4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.2	2.2	2.2
	Cukup Setuju	4	8.7	8.7	10.9
	Setuju	36	78.3	78.3	89.1
	Sangat Setuju	5	10.9	10.9	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

**X3\_5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.2	2.2	2.2
	Cukup Setuju	2	4.3	4.3	6.5
	Setuju	35	76.1	76.1	82.6
	Sangat Setuju	8	17.4	17.4	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

**X3\_6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	10	21.7	21.7	21.7
	Setuju	30	65.2	65.2	87.0
	Sangat Setuju	6	13.0	13.0	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

**X3\_7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	9	19.6	19.6	19.6
	Setuju	32	69.6	69.6	89.1
	Sangat Setuju	5	10.9	10.9	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

**Total Score X3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21.00	3	6.5	6.5	6.5
	26.00	4	8.7	8.7	15.2
	27.00	6	13.0	13.0	28.3
	28.00	13	28.3	28.3	56.5
	29.00	8	17.4	17.4	73.9
	30.00	6	13.0	13.0	87.0
	31.00	4	8.7	8.7	95.7
	32.00	1	2.2	2.2	97.8
	33.00	1	2.2	2.2	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

**VARIABEL KINERJA KEUANGAN (Y)****Y1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	3	6.5	6.5	6.5
	Setuju	36	78.3	78.3	84.8
	Sangat Setuju	7	15.2	15.2	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

**Y2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	3	6.5	6.5	6.5
	Setuju	38	82.6	82.6	89.1
	Sangat Setuju	5	10.9	10.9	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

**Y3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	5	10.9	10.9	10.9
	Setuju	28	60.9	60.9	71.7
	Sangat Setuju	13	28.3	28.3	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

**Y4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	11	23.9	23.9	23.9
	Setuju	24	52.2	52.2	76.1
	Sangat Setuju	11	23.9	23.9	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

**Y5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	7	15.2	15.2	15.2
	Setuju	36	78.3	78.3	93.5
	Sangat Setuju	3	6.5	6.5	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

**Total Score Y**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	15.00	3	6.5	6.5	6.5
	17.00	1	2.2	2.2	8.7
	18.00	2	4.3	4.3	13.0
	19.00	6	13.0	13.0	26.1
	20.00	14	30.4	30.4	56.5
	21.00	6	13.0	13.0	69.6
	22.00	11	23.9	23.9	93.5
	23.00	2	4.3	4.3	97.8
	24.00	1	2.2	2.2	100.0
Total		46	100.0	100.0	

- **UJI ASUMSI KLASIK**

1. **UJI NORMALITAS**

Nilai Sig 0.200 > 0.05 → Data terdistribusi normal

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstand ardized Residual
N		46
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.044913
Most Extreme Differences	Absolute	.068
	Positive	.061
	Negative	-.068
Test Statistic		.068
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

2. **UJI MULTIKOLINEARITAS → NILAI VIF < 10.00**

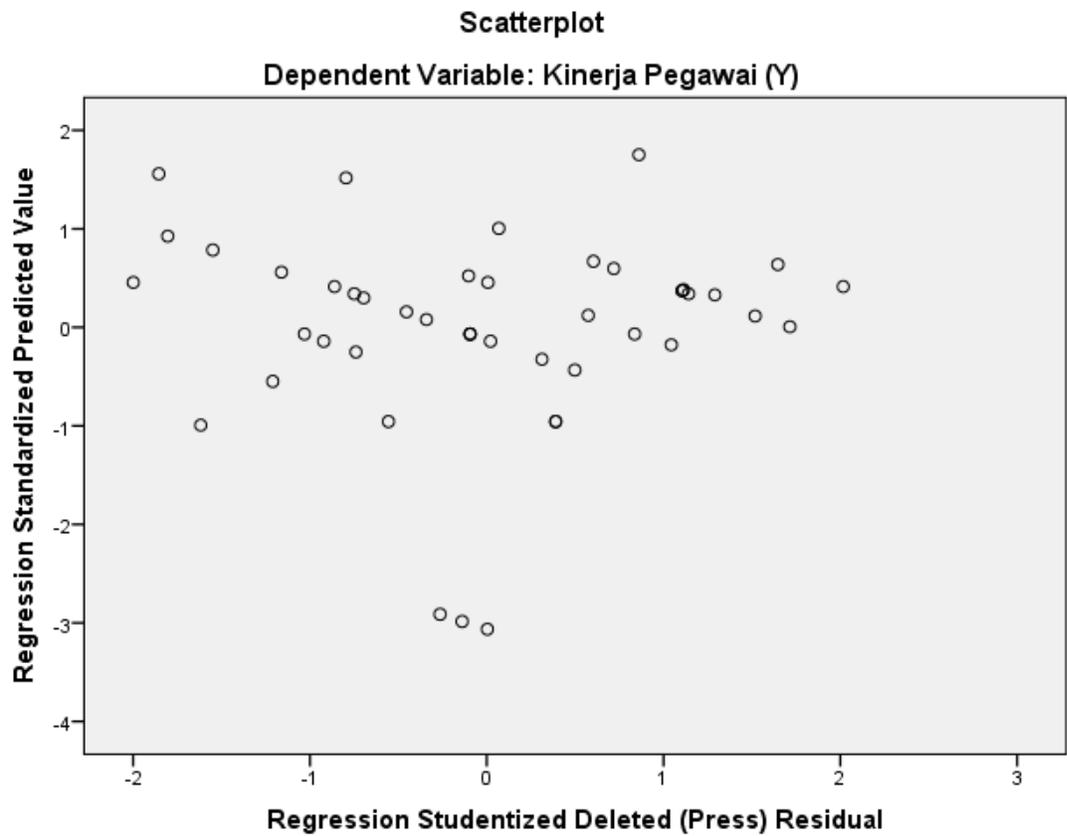
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.213	1.856		.653	.517					
Pelatihan (X1)	.383	.166	.379	2.310	.026	.812	.336	.186	.242	4.138
Job Description (X2)	.125	.160	.133	.781	.439	.779	.120	.063	.223	4.488
Lingkungan Kerja (X3)	.312	.133	.387	2.351	.023	.814	.341	.190	.240	4.165

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

### 3. UJI HETEROSKEDASTISITAS

Data tersebar di atas dan di bawah titik 0 pada sumbu Y, disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas



- **UJI HIPOTESIS**

1. **UJI T → T TABEL = 2.012**

t hitung > t tabel = ADA PENGARUH

t hitung < t tabel = TIDAK ADA PENGARUH

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.213	1.856		.653	.517					
Pelatihan (X1)	.383	.166	.379	2.310	.026	.812	.336	.186	.242	4.138
Job Description (X2)	.125	.160	.133	.781	.439	.779	.120	.063	.223	4.488
Lingkungan Kerja (X3)	.312	.133	.387	2.351	.023	.814	.341	.190	.240	4.165

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

2. **UJI F → F TABEL = 2.82**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	130.693	3	43.564	37.240	.000 <sup>b</sup>
	Residual	49.133	42	1.170		
	Total	179.826	45			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Pelatihan (X1), Job Description (X2)

### 3. UJI KOEFISIEN REGRESI

VARIABEL PELATIHAN (X1), JOB DESCRIPTION (X2), LINGKUNGAN KERJA (X3) →  
VARIABEL KINERJA PEGAWAI (Y)

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja (X3), Pelatihan (X1), Job Description (X2) <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. All requested variables entered.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.853 <sup>a</sup>	.727	.707	1.08159	.727	37.240	3	42	.000	1.388

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Pelatihan (X1), Job Description (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)