

**PENGARUH PENDIDIKAN PELATIHAN DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KEMENTERIAN
KOPERASI DAN UKM REPUBLIK INDONESIA**

***EFFECT OF EDUCATION TRAINING AND WORK ENVIRONMENT ON
PERFORMANCE OF MINISTRY OF COOPERATIVES AND SME
EMPLOYEES OF THE REPUBLIC OF INDONESIA***

Lili Sularmi^{1)*}, Guruh Tarsono Putra²⁾

^{1,2}Program Studi Manajemen, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan – Banten
email: dosen02042@unpam.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada Sekretariat Pegawai Kementerian Koperasi dan UKM Republik Indonesia. Jenis penelitian asosiatif ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dan teknik pengambilan sampel dipilih dengan total sampling yang melibatkan 63 responden. Analisis data menggunakan uji validitas dan reliabilitas, analisis regresi, dan pengujian hipotesis. Koefisien determinasi memberikan kontribusi sebesar 50,8 persen, sedangkan sisanya sebesar 49,2 persen dipengaruhi oleh faktor lain. Oleh karena itu, variabel Pendidikan, Pelatihan dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Kementerian Koperasi dan UKM Republik Indonesia.

Kata Kunci: Pendidikan Pelatihan, Lingkungan Kerja, Kinerja

ABSTRACT

This study aims to determine the Effect of Training Education, and Work Environment on Performance at the Secretariat of Employees of the Ministry of Cooperatives and SMEs of the Republic of Indonesia. This type of associative research uses a quantitative approach, and the sampling technique is selected with a total sampling involving 63 respondents. Data analysis used validity and reliability tests, regression analysis, and hypothesis testing. The coefficient of determination contributed 50.8 percent, while other factors influenced the remaining 49.2 percent. Therefore, the variables of Training Education and Work Environment have a positive and significant effect on Employee Performance in the Secretariat of the Ministry of Cooperatives and SMEs of the Republic of Indonesia.

Keywords: Training Education, Work, Environment, Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sangat penting untuk di era digital saat ini. Upaya yang harus dicapai organisasi adalah salah satunya dengan meningkatkan sumber daya manusia. Dengan berkembangnya sumber daya manusia diharapkan pegawai dapat bekerja secara produktif dan profesional sehingga kinerja yang ditampilkan sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan (United Nations Economic Commission For Europe, 2013). Memasuki era digital yang dinilai sebagai era tanpa batas menurut (Dholakia & Uusitalo, 2002) menjadikan gerbang atas kesempatan baru bagi pelaku bisnis dengan

konteks *e-commerce* (*web* Generasi 2.0) sejak awal abad ke-19 (Saragih & Husain, 2012). Dalam konteks sumberdaya manusia di Indonesia, ditandai dengan banyaknya tenaga kerja asing yang memasuki wilayah Indonesia dengan menawarkan keahliannya. Apabila hal ini terus terjadi tanpa adanya upaya untuk mengatasinya maka bangsa-bangsa yang sedang dalam pembangunan seperti Indonesia ini akan tertinggal tanpa memiliki peluang untuk maju (Yusuf, 2015).

Organisasi perlu memberikan Pendidikan Pelatihan sesuai dengan kebutuhan pegawai agar pegawai mempunyai keahlian dan kemampuan, serta menyediakan lingkungan kerja yang baik, dan selalu mengikuti perkembangan teknologi agar

mampu memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Pendidikan Pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan SDM terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia (Notoatmodjo, 2011, hal. 11). Pengembangan profesionalisme Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan salah satu agenda nasional dalam pendayagunaan aparatur pemerintah. Youyu Hu (2016) menyatakan bahwa pengelolaan sumberdaya manusia dengan ketersediaan staf yang baik berperang penting dalam sistem perekrutan dan berdampak pada pengembangan organisasi (Husain & Doharma, 2017). Pegawai Negeri Sipil yang profesional diharapkan dapat mendukung kelancaran pelaksanaan tugas penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan. Peningkatan kualitas kinerja sumber daya pegawainya sangat diperlukan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan dalam rangka meningkatkan kemampuan dan profesionalisme dalam bekerja (Yuliza & Novialdi, 2020). Sejalan dengan tuntutan profesionalisme aparatur, badan pendidikan pelatihan sebagai unsur penunjang pemerintah di bidang pendidikan pelatihan, dituntut dapat menyiapkan aparatur yang profesional. Kementerian Koperasi dan UKM RI seperti yang tercantum dalam Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2010 mempunyai tugas untuk menyelenggarakan urusan pemerintah di bidang Koperasi dan Usaha Kecil Menengah untuk membantu presiden dalam bekerja. Fungsi dari Kementerian Koperasi dan UKM itu adalah untuk perumusan dan penetapan kebijakan di bidang penetapan kapasitas kelembagaan koperasi dan usaha kecil menengah, pemberdayaan pembiayaan koperasi dan usaha kecil menengah, pemberdayaan produksi dan pemasaran koperasi dan usaha kecil menengah, rekruturisasi koperasi dan usaha kecil menengah, pengembangan sumber daya manusia koperasi dan usaha kecil menengah dan pengawasan koperasi dan usaha kecil menengah. Adapun masalah dari pendidikan pelatihan diantaranya yaitu jumlah peserta yang mengikuti diklat belum terpenuhi, kurikulum yang di ajarkan tidak sesuai dengan apa yang di harapkan oleh pegawai, metode yang digunakan instruktur kurang efisien, sarana dan fasilitas yang di sediakan pun kurang memenuhi standar layak, serta kurangnya tingkat kemampuan pemahaman peserta dalam menangkap materi yang di ajarkan oleh instruktur, hal itu di karenakan kurangnya tingkat kemampuan instruktur dalam memberikan materi kepada peserta. Sehingga program pendidikan pelatihan yang di laksanakan oleh Kementerian Koperasi dan UKM kurang berpengaruh terhadap kinerja pegawainya yang akhirnya berdampak terhadap profesionalitas

kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat. Kementerian Koperasi dan UKM belum sepenuhnya berhasil melaksanakan program pendidikan pelatihan dari tahun 2017 sampai 2019 dengan rata-rata pegawai yang mengikuti program pendidikan pelatihan hanya 20 sampai 40 pegawai dari target 63 pegawai. Program pendidikan pelatihan merupakan wahana untuk membangun Sumber Daya Manusia menuju era digital yang penuh dengan tantangan dan persaingan.

Lingkungan kerja adalah semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung atau tidak langsung terhadap pekerjaannya (Sedarmayanti, 2016, hal. 26). Persoalan lainnya berdasarkan hasil observasi ditemukan bahwa faktor lingkungan kerja ditemukan beberapa masalah mengenai lingkungan kerja yang ada di Kementerian Koperasi dan UKM, dimana pegawai melakukan aktifitas bekerja, seperti kebersihan di sekitar kantor masih kurang baik. Hal ini terlihat seperti banyaknya sampah di area parkir mobil, tingkat kenyamanan pegawai pun masih kurang di perhatikan seperti ada toilet yang rusak di lantai *basement*, bau tidak sedap di area *lobby* yang di sebabkan karena bocornya saluran pembuangan, suara bising di area *basement*, AC yang kurang dingin, dekorasi ruangan yang kurang menarik. Hal ini membuat sebagian pegawai merasa kurang nyaman dengan keadaan tersebut, yang juga akhirnya berdampak terhadap kinerja yang dihasilkan oleh pegawai.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu yang sesuai dengan peran dan tugasnya yang dihubungkan dengan suatu nilai ukuran tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja. Kinerja itu sendiri dapat didefinisikan hasil kerja keras secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017, hal. 67). Hasil pengamatan serta wawancara kepada Kepala Bagian Kepegawaian Kementerian Koperasi dan UKM, selaku divisi yang menilai kinerja pegawai, mengenai tingkat kualitas, kuantitas, tanggung jawab, kerjasama serta loyalitas pegawai dalam melaksanakan kinerjanya, dalam hal ini kepala bagian Kepegawaian belum puas dengan hasil kinerja yang dilakukan oleh pegawai Kementerian Koperasi dan UKM, yang akhirnya berdampak dengan hasil pelayanan yang di berikan oleh pegawai terhadap masyarakat. Hal tersebut di karenakan kurangnya tingkat efisiensi pendidikan pelatihan yang di laksanakan oleh Kementerian Koperasi dan UKM, serta kurang baiknya lingkungan kerja yang ada di Kementerian

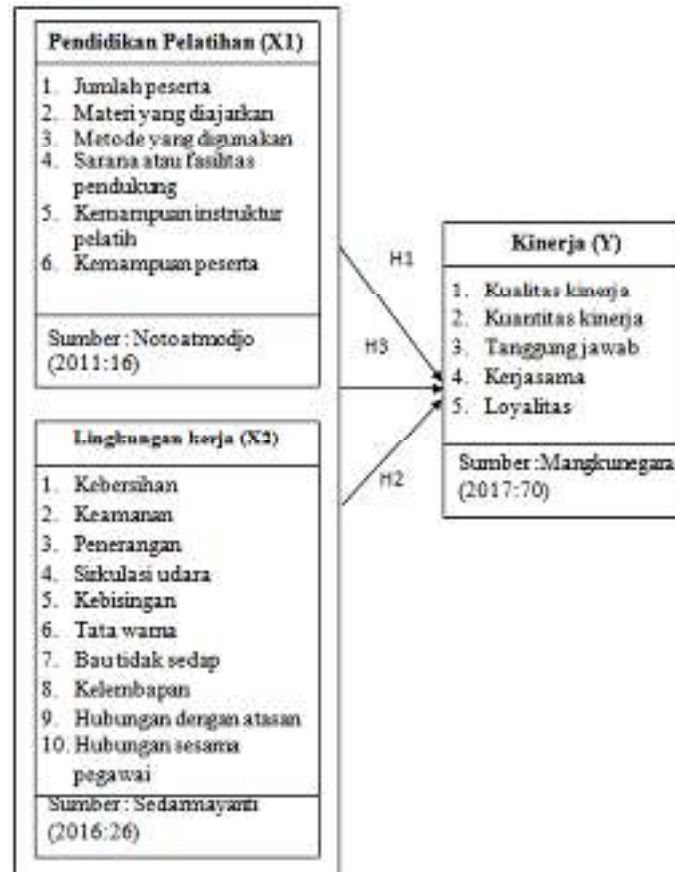
Koperasi dan UKM yang akhirnya berpengaruh terhadap capaian kinerja pegawai Kementerian Koperasi dan UKM. Data hasil capaian kinerja pegawai Kementerian Koperasi dan UKM belum mencapai target kinerja yang telah ditetapkan dalam dokumen rencana strategis Kementerian Koperasi dan UKM tahun 2018 sampai 2019. Hal ini terlihat di tahun 2017 masih ada beberapa sasaran strategis yang belum memenuhi target yang telah ditetapkan, begitupun di tahun 2018 masih ada juga sasaran strategis yang belum terealisasi sesuai dengan target yang telah ditetapkan, lalu di tahun 2019 pun masih ada juga sasaran strategis yang belum memenuhi target yang telah ditetapkan. Hal ini menandakan bahwasanya Kementerian Koperasi dan UKM belum sepenuhnya berhasil dalam melaksanakan program pendidikan pelatihan kepada pegawainya serta memberikan lingkungan kerja yang baik dan layak sehingga berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan.

Oleh karena itu, penelitian ini secara spesifik bertujuan untuk menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kementerian Koperasi dan UKM. Manfaat penelitian ini diantaranya: (i) dapat dijadikan bahan masukan bagi pimpinan Kementerian Koperasi dan UKM dalam merumuskan kebijakan berkaitan dengan pembinaan pegawai khususnya dalam bidang pendidikan pelatihan dan lingkungan kerja; dan (ii) dapat dijadikan referensi bagi peneliti yang akan mengambil penelitian di bidang sumber daya manusia khususnya dalam bidang pendidikan pelatihan dan lingkungan kerja.

Beberapa temuan penelitian terdahulu yang dijadikan studi literature diantaranya: (1) Penelitian yang dipublikasikan pada tahun 2013 atas persepsi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank Central Asia, Tbk Cabang Cinere pada 65 responden yang dijadikan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Hasil pemrosesan data menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang terdapat pada PT Bank Central Asia, Tbk dapat memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji determinasi sebesar 36,8 persen (Natalia & Rusilowati, 2013). (2) Penelitian yang dipublikasikan pada tahun 2018 atas pelatihan, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang pada 33 responden yang dijadikan sampel menggunakan metode sensus. Hasil pemrosesan data menunjukkan bahwa pelatihan, kompetensi, dan lingkungan kerja secara

parsial dan simultan berpengaruh signifikan secara positif terhadap kinerja pegawainya dengan hasil uji determinasi sebesar 48,6 persen (Elizar & Tanjung, 2018). (3) Penelitian yang juga dipublikasikan pada tahun 2018 mengenai pendidikan dan pelatihan, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan Rumah Sakti Bhineka Bakti Husada pada 94 responden yang dijadikan sampel menggunakan teknik *simple random*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan, kompensasi, dan motivasi secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan secara positif terhadap kinerja pegawainya dengan hasil uji determinasi sebesar 21,9 persen (Sartika, 2018). (4) penelitian pada 168 karyawan CV Enigma tentang pendidikan pelatihan dan motivasi menunjukkan hasil bahwa pendidikan, pelatihan dan motivasi secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan secara positif terhadap kinerja karyawan (Mulyani, 2019). (5) Penelitian yang dipublikasikan pada tahun 2020 atas pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dinas Perhubungan Provinsi DKI Jakarta pada 80 responden yang dijadikan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Hasil pemrosesan data menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan secara positif terhadap kinerja pegawainya dengan hasil uji determinasi sebesar 42,3 persen (Suryani, Sularmi, & Rajak, 2020). (6) Penelitian yang juga dipublikasikan pada tahun 2020 atas kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Indriya Lifeart Development pada 70 responden yang dijadikan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Hasil pemrosesan data menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan secara positif terhadap kinerja pegawainya dengan hasil uji determinasi sebesar 56,4 persen (Marayasa & Noryani, 2020). Beberapa temuan penelitian menemukan bahwa faktor pendidikan dan pelatihan serta faktor lingkungan memiliki pengaruh yang signifikan.

Gambar 1. Kerangka Berfikir



Hipotesis alternative pada penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

- H1: Terdapat pengaruh antara variabel Pendidikan Pelatihan terhadap variabel Kinerja secara parsial
- H2: Terdapat pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja terhadap variabel Kinerja secara parsial
- H3: Terdapat pengaruh antara variabel Pendidikan Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap variabel Kinerja secara simultan

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih, dimana mempunyai tingkatan yang lebih tinggi bila dibandingkan dengan deskriptif dan komparatif. (Sugiyono, 2016, p. 44). Pendekatan penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif. Penelitian yang dijadikan objek adalah persepsi atas pendidikan dan pelatihan dari pegawai Kementerian Koperasi dan UKM. Lokasi penelitian beralamat di Jl.H.R. Rasuna Said Kav. 3-4 Kuningan Jakarta Selatan. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Oktober hingga Desember 2020. Studi ini menggunakan jenis penelitian lapangan (*field research*), data dikumpul

secara langsung dari hasil observasi lapangan menggunakan data primer dan data sekunder.

Populasi penelitian hanya berfokus padabagian Sekretariat Kementerian Koperasi dan UKM yang berjumlah 63 pegawai. Tehnik *sampling* yang digunakan adalah *total sampling* yakni pemilihan sampel yang melibatkan keseluruhan dari anggota populasi yang pernah mengikuti program pendidikan pelatihan di Kementerian Koperasi dan UKM.

Skala pengukuran dalam penelitian basis kuantitatif didefinisikan analisa data merupakan kegiatan pengumpulan data dari sumber-sumber yang diperoleh (Sugiyono, 2016, hal. 147). Menurut Kaptein, Nass dan Markopoulos (2010), skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *Linkert* (Sugiyono, 2016, p. 133; Sani, Wiliani, & Husain, 2019). Skala Likert ditetapkan dengan 5 (lima) gradasi dari tingkat sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju.

Variabel dalam penelitian ini adalah Pendidikan Pelatihan (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja (Y).Operasionalisasi variabel dan indikator-indikator atas variabel penelitian ini antara lain: (1) Variabel 'X1' yaitu Pendidikan Pelatihan yang dikonstruk melalui 6 (enam) indikator antara lain jumlah peserta, materi yang diajarkan, metode yang digunakan, sarana atau

fasilitas pendukung, kemampuan instruktur pelatih dan kemampuan peserta menggunakan 14 (empat belas) item pernyataan. (2) Variabel 'X2' yaitu Lingkungan Kerja yang menggunakan 10 (sepuluh) indikator antara lain kebersihan, keamanan, penerangan, sirkulasi udara, kebisingan, tata warna, bau tidak sedap, kelembaban, hubungan dengan atasan, dan hubungan sesama pegawai menggunakan 16 (enam belas) item pernyataan. (3) Variabel 'Y' yaitu Kinerja yang menggunakan 5 (lima) indikator antara lain kualitas kinerja, kuantitas kinerja, tanggungjawab, kerjasama, dan loyalitas menggunakan 12 (dua belas) item pernyataan.

Metode analisis data dikembangkan dari kerangka berpikir dalam beberapa tahapan, dapat dibuat dengan pendekatan terstruktur seperti model multivariat (Husain, Ardiansyah, & Fathudin, 2021). Teknik analisis menggunakan deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa membuat kesimpulan

yang berlaku umum atau generalisasi (Sugiyono, 2016, hal. 206). Tahapan ini dilanjutkan dengan uji instrumen penelitian untuk mengetahui sah atau keandalan butir pernyataan maupun variabel yang terdiri dari validitas hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti (hal. 121) dan reliabilitas data yang mensyaratkan nilai *cronbach's alphas* minimal 0,6 untuk menghasilkan instrumen yang *reliable*. Uji hipotesis dilakukan melalui analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, uji-F dan uji statistik t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pemrosesan data hasil penelitian menggunakan perangkat lunak SPSS . Keseluruhan kuesioner diisi secara lengkap dan dikembalikan untuk selanjutnya diproses, dianalisis dan dibuatkan interpretasi hasil penelitian.

Tabel 1. Rangkuman Hasil Data Responden

No	Kategori	Mayoritas	(%)
1	Jenis Kelamin	Laki-Laki	60,3 persen
2.	Usia	20 - 30 tahun	79,3 persen
3.	Pendidikan Terakhir	SMA/SMK dan Sarjana/S1	55,6 persen; 41,3 persen
4.	Masa Kerja	Bervariasi: 1- 3 Tahun dan > 5 tahun	34,9 persen; 38,1 persen

Sumber: Data Diolah, 2021

Hasil sebaran data responden pada 63 responden pegawai Sekretariat Kementerian Koperasi dan UKM mayoritas adalah laki-laki dengan rentang usia 20 hingga 30 tahun dan berlatar belakang

pendidikan bervariasi yaitu SMA/SMK hingga Sarjana/S1 dengan masa kerja antara 1-3 tahun serta lebih dari 5 tahun.

Tabel 2. Rangkuman Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Simbol Item	r hitung	Hasil Uji dan Kesimpulan	
Pendidikan Pelatihan (X1)	Jumlah Peserta	X1.1	0,506	0,506 > 0,250, Valid	
		X1.2	0,635	0,635 > 0,250, Valid	
	Materi yang Diajarkan	X1.3	0,501	0,501 > 0,250, Valid	
		X1.4	0,688	0,688 > 0,250, Valid	
		X1.5	0,717	0,717 > 0,250, Valid	
	Metode yang Digunakan	X1.6	0,702	0,702 > 0,250, Valid	
		X1.7	0,734	0,734 > 0,250, Valid	
	Sarana atau Fasilitas Pendukung	X1.8	0,621	0,621 > 0,250, Valid	
		X1.9	0,553	0,553 > 0,250, Valid	
		Kemampuan Instruktur Pelatih	X1.10	0,678	0,678 > 0,250, Valid
		Kemampuan Peserta	X1.11	0,678	0,760 > 0,250, Valid
			X1.12	0,698	0,698 > 0,250, Valid
	Lingkungan	Kebersihan	X1.13	0,648	0,648 > 0,250, Valid
			X1.14	0,666	0,666 > 0,250, Valid
		X2.1	0,553	0,548 > 0,250, Valid	

Variabel	Indikator	Simbol Item	r hitung	Hasil Uji dan Kesimpulan
Kerja (X2)		X2.2	0,548	0,553 > 0,250, Valid
	Keamanan	X2.3	0,660	0,660 > 0,250, Valid
		X2.4	0,372	0,372 > 0,250, Valid
		X2.5	0,639	0,639 > 0,250, Valid
	Penerangan	X2.6	0,700	0,700 > 0,250, Valid
		X2.7	0,701	0,701 > 0,250, Valid
	Sirkulasi Udara	X2.8	0,639	0,639 > 0,250, Valid
		X2.9	0,628	0,628 > 0,250, Valid
	Tata Warna	X2.10	0,589	0,589 > 0,250, Valid
		X2.11	0,702	0,702 > 0,250, Valid
	Bau tidak Sedap	X2.12	0,542	0,542 > 0,250, Valid
	Kelembaban	X2.13	0,707	0,707 > 0,250, Valid
	Hubungan dengan Atasan	X2.14	0,558	0,558 > 0,250, Valid
		X2.15	0,593	0,593 > 0,250, Valid
	Hubungan sesama Pegawai	X2.16	0,739	0,739 > 0,250, Valid
			Y1	0,748
Kualitas	Y2	0,754	0,754 > 0,250, Valid	
	Y3	0,808	0,808 > 0,250, Valid	
	Y4	0,670	0,670 > 0,250, Valid	
	Y5	0,755	0,755 > 0,250, Valid	
Kuantitas	Y6	0,795	0,795 > 0,250, Valid	
	Y7	0,677	0,677 > 0,250, Valid	
	Y8	0,776	0,776 > 0,250, Valid	
Tanggungjawab	Y9	0,802	0,802 > 0,250, Valid	
	Y10	0,781	0,781 > 0,250, Valid	
	Y11	0,693	0,693 > 0,250, Valid	
	Y12	0,522	0,522 > 0,250, Valid	
Kerjasama				
Loyalitas				

Sumber: Data Diolah, 2021

Hasil uji validitas atas variabel Pendidikan Pelatihan (X1) menghasilkan keseluruhan item berkorelasi yang memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,250) pada 14 (empat belas) pernyataan, artinya valid dalam menjelaskan variabelnya dengan nilai terendah yaitu item X1.3 dengan skor 0,501. Hasil uji validitas atas variabel Lingkungan Kerja (X2) menghasilkan keseluruhan item berkorelasi yang memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,250) pada 16 (enam belas)

pernyataan, artinya valid dalam menjelaskan variabelnya dengan nilai terendah yaitu item X2.4 dengan skor 0,372. Hasil uji validitas atas variabel Kinerja (Y) menghasilkan keseluruhan item berkorelasi yang memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,250) pada 12 (dua belas) pernyataan, artinya valid dalam menjelaskan variabelnya dengan nilai terendah yaitu item Y12 dengan skor 0,522.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Syarat	Hasil Uji
Pendidikan Pelatihan	0,890	>	Reliable
Lingkungan Kerja	0,900	0,6 (Sugiyono, 2016)	Reliable
Kinerja	0,916		Reliable

Sumber: Data Diolah, 2021

Hasil uji reliabilitas instrumen menghasilkan keseluruhan variabel yang memiliki nilai Cronbach's Alpha minimal 0,6, artinya reliabel

dalam mengkonstruksi instrumen penelitian yaitu Pendidikan Pelatihan (X1), Lingkungan Kerja (X2) serta Kinerja (Y).

Tabel 4. Rangkuman Hasil Uji Hipotesis

Hubungan antar Variabel	Nilai R ²	Koefisien β	Sig	Kesimpulan
<i>Constant</i>		10,416	0,065	
Pendidikan Pelatihan → Kinerja	0,508	0,675	0,855	H ₁ diterima
Lingkungan Kerja → Kinerja		0,503	0,000	H ₂ diterima
Pendidikan Pelatihan dan Lingkungan Kerja → Kinerja		df1;2 = 2;60	0,000	H ₃ diterima

Sumber: Data Diolah, 2021

Hasil uji hipotesis penelitian dengan analisis regresi linier berganda menghasilkan persamaan berikut ini:

$$Y = 10,416 + 0,675x_1 + 0,503x_2$$

Constant : 10,416, artinya rata-rata kontribusi variabel Pendidikan Pelatihan dan Lingkungan Kerja memberikan dampak positif terhadap variabel Kinerja.

X₁ : 0,675, artinya variabel Pendidikan Pelatihan memiliki pengaruh negatif terhadap Kinerja, jika terjadi peningkatan atas pendidikan pelatihan sebesar 1 satuan, maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 67,5persen.

X₂ : 0,503, artinya Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja, jika terjadi peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 satuan, maka kinerja juga akan mengalami peningkatan sebesar 50,3 persen.

Hasil uji regresi berganda menghasilkan R² sebesar 0,713 yang berarti kontribusi pendidikan dan lingkungan kerja dalam menjelaskan kinerja kuat dengan persentase sebesar 50,8, sementara sisanya 49,2 persen dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti. Hasil uji hipotesis (Pendidikan Pelatihan terhadap Kinerja) menghasilkan taraf signifikansi sebesar 0,855 dengan koefisien regresi 0,675, hal ini berarti H₁ diterima, artinya pengaruh Pendidikan Pelatihan terhadap Kinerja memiliki kontribusi sebesar 67,5 persen dan berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja. Hasil uji hipotesis (Lingkungan Kerja terhadap Kinerja) menghasilkan taraf signifikansi sebesar 0,000 dengan koefisien regresi 0,503, hal ini berarti H₂ diterima, artinya pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja memiliki kontribusi sebesar 50,3 persen dan berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja. Hasil uji-F (Pendidikan Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja) menghasilkan taraf signifikansi sebesar 0,000, hal

ini berarti H₃ diterima, artinya pengaruh Pendidikan Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja memiliki pengaruh secara simultan.

Pembahasan

Pendidikan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada bagian Sekretariat Kementerian Koperasi dan UKM, hal ini menunjukkan semakin tinggi tingkat Pendidikan Pelatihan yang diselenggarakan oleh instansi berdampak dalam meningkatkan kerjanya. Temuan hasil penelitian ini sejalan dengan literatur sebelumnya yang membuktikan bahwa pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Rumah Sakit Bhineka Bakti Husada (Sartika, 2018) dan CV Enigma (Mulyani, 2019). Pendidikan dan pelatihan memiliki tujuan dalam menutup jarak antara kecakapan atau kemampuan pegawai dengan permintaan jabatan serta program-program tersebut diharapkan dapat meningkatkan *efisiensi* dan *efektifitas* kerja pegawai dalam mencapai sasaran kerja yang telah ditetapkan (Handoko, 2014, hal. 103). Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada bagian Sekretariat Kementerian Koperasi dan UKM, hal ini menunjukkan semakin baik kondisi lingkungan instansi berdampak dalam meningkatkan kerjanya. Temuan hasil penelitian ini sejalan dengan literatur sebelumnya yang membuktikan bahwa lingkungan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada PT Bank Central Asia, Tbk Cabang Cinere (Natalia & Rusilowati, 2013), Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang (Elizar & Tanjung, 2018), dan PT Indriya Lifeart Development (Marayasa & Noryani, 2020). Lingkungan kerja fisik yang mencakup semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung (Sedarmayanti, 2016, hal. 31). Pendidikan Pelatihan dan Lingkungan berpengaruh signifikan secara simultan Kinerja Pegawai pada bagian Sekretariat Kementerian

Koperasi dan UKM, hal ini ditunjukkan oleh kontribusi besarnya pengaruh atas kedua faktor di atas menghasilkan koefisien determinasi sebesar 0,713, artinya Pendidikan Pelatihan dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang kuat pada Kinerja Pegawai pada bagian Sekretariat Kementerian Koperasi dan UKM sebesar 50,8 persen. Manfaat penilaian kinerja menjadi lebih dapat dirasakan oleh para pegawai yang bersangkutan dengan menjaga objektivitas, realistis, positif, konstruktif, dan merupakan kesatuan yang bulat.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pendidikan pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai bagian Sekretariat Kementerian Koperasi dan UKM yang dibuktikan pengaruhnya secara signifikan baik parsial maupun simultan. Besarnya kontribusi pelatihan dan Lingkungan Kerja berdampak pada meningkatnya kinerja yaitu 50,8 persen.

SARAN

Saran yang dapat diberikan pada penelitian ini bagi instansi yaitu Kementerian Koperasi dan UKM dapat mengevaluasi instruktur pelatih yang sesuai dengan kebutuhan kerja sehingga diharapkan para pegawai dapat lebih memberikan pelayanan yang terbaik terhadap masyarakat. Faktor lingkungan kerja seperti keamanan harus dapat lebih ditingkatkan sehingga para pegawai dapat lebih merasakan aman dan nyaman dalam bekerja. Faktor kinerja melalui mekanisme pengawasan terhadap para pegawainya dalam masalah waktu keberangkatan dapat dijadikan bahan evaluasi sehingga diharapkan dengan para pegawai datang tepat waktu dapat mempercepat pelayanan terhadap masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Dholakia, R. R., & Uusitalo, O. (2002). Switching to electronic stores: consumer characteristics and the perception of shopping benefits. *International Journal of Retail & Distribution Management*, 30(1), 459-469. doi:10.1108/09590550210445335
- Elizar, & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46-58. doi:10.30596%2Fmaneggio.v1i1.2239

- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hu, Y. (2016). Design and Implementation of Recruitment Management System Based on Analysis of Advantages and Disadvantages of PHP Three-Tier. *Romanian Review Precision Mechanics, Optics & Mechatronics*, 49, 74-79.
- Husain, T., & Doharma, R. (2017). Analisis dan Perancangan Sistem Informasi Recruitment Calon Tenaga Kerja Anak Buah Kapal di PT. Lakemba Perkasa Bahari. *KALBISCIENTIA*, 4(1), 21-28.
- Husain, T., Ardhiyansyah, M., & Fathudin, D. (2021). Confirmatory factor analysis: Model testing of financial ratio's with decision support systems approach. *International Journal of Advances in Applied Sciences (IJAAS)*, 10(2), 115-121. doi:10.11591/ijaas.v10.i2.pp115-121.
- Kaptein, M. C., Nass, C., & Markopoulos, P. (2010). Powerful and consistent analysis of likert-type rating scales. In E. Mynatt (Ed.), *CHI '10: Proceedings of the SIGCHI Conference on Human Factors in Computing Systems* (pp. 2391-2394). Atlanta Georgia USA: SIGCHI. doi:10.1145/1753326.1753686.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marayasa, I., & Noryani. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indriya Lifeart. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(3), 423-432. doi:10.32493/JEE.v2i3.6806
- Mulyani, S. (2019). Pengaruh Pendidikan Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Enigma. *Jurnal SeMaRaK*, 2(1), 130-143. doi:10.32493/smk.v2i1.2671.
- Natalia, F. D., & Rusilowati, U. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Central Asia, Tbk Cabang Cinere. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 1(1). doi:10.32493/jk.v1i1.y2013.p%25p
- Notoatmodjo, S. (2011). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sani, A., Wiliani, N., & Husain, T. (2019). Spreadsheet Usability Testing in Nielsen's Model among Users of ITSMEs to Improve Company Performance. *European*

- Journal of Scientific Exploration*, 2(6), 1-9.
- Saragih, H., & Husain, T. (2012). Pengaruh Fitur-Fitur Blog terhadap Continuance Intention to Visit Blogs pada Toko Online Multiply. *Journal of Computer Information*, 1(1), 5-18.
- Sartika, D. (2018). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Bhineka Bakti Husada Tangerang Selatan. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 6(4), 88-96. doi:10.32493/jk.v6i4.y2018.p88-96.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (Edisi Revisi, Cetakan Kelima). (D. Sumayyah, Ed.) Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. (M. Sutopo, Ed.) Bandung: CV. Alfabeta.
- Suryani, N. L., Sularmi, L., & Rajak, M. A. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Dinas Perhubungan Provinsi DKI Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(3), 496-504. doi:10.32493/JEE.v2i3.6815.
- United Nations Economic Commission For Europe. (2013). *Human Resources Management and Training: Compilation of good practices in statistical offices*. New York and Geneva.
- Yuliza, M., & Novialdi. (2020). Pengaruh Remunerasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polres Pasaman Barat. *e-Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 8(3), 421- 433. doi:10.31846/jae.v8i3.296.
- Yusuf, B. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. (M. R. Al Arif, Ed.) Jakarta: Rajawali Pers.