



PENGARUH PENDIDIKAN PELATIHAN, KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA ASN DINAS PETERNAKAN DAN KETAHANAN PANGAN KABUPATEN PASURUAN

Agus Suseno^{a,1}, Willy Tri Hardianto^{b,2}, Muhamad Rifai^{c,3}

^aUniversitas Tribhuwana Tungadewi, Jl. Telaga Warna, Tlogomas, Kec. Lowokwaru, Kota Malang, Jawa Timur 65144

^bUniversitas Tribhuwana Tungadewi, Jl. Telaga Warna, Tlogomas, Kec. Lowokwaru, Kota Malang, Jawa Timur 65144

^cUniversitas Tribhuwana Tungadewi, Jl. Telaga Warna, Tlogomas, Kec. Lowokwaru, Kota Malang, Jawa Timur 65144

¹susenoauryn75@gmail.com; ²willytrihardianto@yahoo.co.id, ³mrifaiunitri@gmail.com

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Diterima: 29-10-2022

Disetujui: 30-10-2022

Dipublikasikan: 31-10-2022

Kata Kunci:

Pendidikan dan Pelatihan
Kompetensi
Lingkungan Kerja
Kinerja
Pengaruh

Keyword:

Education and Training
Competence
Work Environment
Performance
Effect

ABSTRAK

Abstrak: Profesionalitas dalam pelayanan publik didukung oleh kualitas dan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bekerja di instansi pemerintahan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan, kompetensi, serta lingkungan kerja terhadap kinerja ASN Dinas Peternakan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Pasuruan. Penelitian menggunakan metode observasi dan survei melalui penyebaran kuesioner kepada 55 orang responden yang merupakan ASN Dinas Peternakan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Pasuruan. Data yang diperoleh dalam penelitian dianalisis secara kuantitatif menggunakan IBM SPSS Statistics Version 24. Analisis data meliputi Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, serta Uji Hipotesis. Hasil penelitian menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan (X_1) tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja, dibuktikan dengan nilai Signifikansi (Sig.) variabel X_1 pada uji t sebesar $0,181 > 0,05$ dan nilai t-hitung $1,355 < t\text{-tabel } 2,007$. Kompetensi tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja, dibuktikan dengan nilai Signifikansi (Sig.) variabel kompetensi (X_2) pada uji t sebesar $0,003 < 0,05$ dan nilai t-hitung $0,675 < t\text{-tabel } 2,007$. Namun, lingkungan kerja merupakan variabel yang paling dominan memberikan pengaruh terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai Signifikansi (Sig.) variabel lingkungan kerja (X_3) pada uji t sebesar $0,003 < 0,05$ dan nilai t-hitung $3,116 > t\text{-tabel } 2,007$ nilai Standardized Coefficient Beta 0,414. Di sisi lain, pendidikan dan pelatihan (X_1), kompetensi (X_2), serta lingkungan kerja (X_3) secara simultan (bersamaan) memiliki pengaruh terhadap kinerja (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai Signifikansi (Sig.) ketiga variabel tersebut pada uji F sebesar $0,010 < 0,05$ dan nilai F-hitung $4,152 > F\text{-tabel } 2,78$.

Abstract: Professionalism in public services is supported by the quality and performance of the Civil Servants who work in government agencies. The goal of this research is to know the Effect of Education and Training, Competence and Work Environment on the Performance of Civil Servants at the Department of Animal Husbandry and Food Security in Pasuruan Regency. This research using observation and survey methods by distributing questionnaires to 55 respondents. The data obtained in this research were analyzed quantitatively using IBM SPSS Statistics Version 24. Data analysis included Validity Test, Reliability Test, Classical Assumption Test, and Hypothesis Test. The results of this research stated that education and training (X_1) did not affect performance, proved by the significance value (Sig.) of the X_1 variable on the t-test of $0.181 > 0.05$ and the t-count value of $1.355 < t\text{-table } 2.007$. Competence (X_2) did not affect performance, proved by the significance value (Sig.) of the competency (X_2) on the t-test of $0.003 < 0.05$ and the t-count value of $0.675 < t\text{-table } 2.007$. However, the work environment is the most dominant variable influencing performance. This is evidenced by the significance value (Sig.) of the work environment (X_3) on the t-test of $0.003 < 0.05$ and the t-count value of $3.116 > t\text{-table } 2.007$, the Standardized Coefficient Beta value of 0.414. On the other part, education and training (X_1), competence (X_2), and work environment (X_3) simultaneously influence performance (Y). This is evidenced by the significance value (Sig.) of the three variables in

the F-test of 0.010 < 0.05 and the calculated F value of 4.152 > F-table 2.78.

----- ◆ -----

PENDAHULUAN

Pada dasarnya kinerja pegawai merupakan hasil proses yang kompleks dan dipengaruhi oleh faktor internal maupun faktor eksternal. Kinerja pegawai menjadi penilaian bagi instansi dalam meraih prestasi kerja bagi pegawai, serta berhubungan dengan pencapaian tujuan instansi jangka pendek maupun jangka panjang. Kinerja pegawai yang baik adalah harapan setiap instansi yang memperkerjakan pegawai tersebut. Jika kinerja pegawai baik maka kinerja instansi pun menjadi baik. Keberhasilan instansi tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah “Sumber Daya Manusia”, karena merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya (modal, metode dan mesin) yang dimiliki instansi (Wiratomo, 2015).

Tuntutan untuk mewujudkan tata penyelenggaraan pemerintahan yang baik di mana setiap organisasi publik harus mampu bekerja secara cepat, responsif, transparan, dan akuntabel hanya dapat dipenuhi dengan menjadi sumber daya manusia yang profesional dan berintegritas tinggi. Oleh sebab itu, sumber daya manusia di organisasi pemerintah tidak dapat dipandang hanya sebagai salah satu alat kelengkapan organisasi tetapi harus dijadikan sebagai aset terpenting. Sebagai aset, sumber daya manusia perlu diseleksi dengan baik, dijaga, dan dikembangkan. Sumber daya manusia sebagai aset terpenting organisasi juga menjadi tuntutan yang dihadapi oleh Dinas Peternakan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Pasuruan. Tuntutan untuk mengelola sumber daya manusianya semakin diperkuat dengan terbitnya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN). UU ASN tersebut disusun untuk menjamin perlindungan pegawai negeri sebagai sebuah profesi yang bertanggung jawab dalam melaksanakan kebijakan pemerintah secara efektif dan efisien serta memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat berdasarkan prinsip tata penyelenggaraan pemerintahan yang baik (Wiratomo, 2015).

Instansi harus meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga dapat bekerja secara produktif dan profesional serta kinerja yang dicapainya diharapkan akan lebih memuaskan dan sesuai standar kerja yang dipersyaratkan oleh instansi. Salah satu hal yang diperlukan dalam mencapai kinerja yang memuaskan adalah kemampuan profesional. Dengan kemampuan kerja yang memadai diharapkan memberikan implikasi terhadap peningkatan kinerja pegawai sehingga mendukung pelaksanaan tugas secara efektif, efisien, dan profesional. Dengan adanya kegiatan pendidikan dan pelatihan, pegawai dapat menyerap pengetahuan atau nilai-nilai baru, sehingga dengan pengetahuan baru tersebut para pegawai dapat meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Pendidikan dan pelatihan merupakan hal yang sangat penting dilakukan oleh instansi sehingga tenaga kerja atau pegawai

memiliki pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) yang dapat memenuhi kebutuhan instansi di masa kini dan di masa yang akan datang (Triastuti, 2018).

Kompetensi pegawai merupakan kemampuan seseorang pegawai dalam melaksanakan kewajiban-kewajiban secara bertanggung jawab dan layak. Kompetensi didefinisikan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya dalam melaksanakan kewajiban-kewajibannya dapat dipertanggung jawabkan secara layak. Guna mencapai kondisi *good governance* baik di tingkat pusat maupun di daerah dibutuhkan sumber daya manusia yang profesional dan bertanggung jawab, sehingga penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan dapat *accountable*, serta bebas korupsi, kolusi dan nepotisme (Rifai, 2017).

Pentingnya peranan aparatur negara, maka perlu mempunyai cara kerja yang formal dan profesional melalui uji kompetensi yang memadai. Guna mencapai "*competitive advantage*" yang berkelanjutan, maka fokus strategi sumber daya manusia harus segera disesuaikan. Prestasi suatu organisasi tidak terlepas dari prestasi setiap individu yang terlibat di dalamnya yang berdampak langsung dengan kepuasan kerja. Pengembangan penguasaan ilmu pengetahuan atau kemampuan uji kompetensi, supaya kualitas pegawai dapat terus ditingkatkan (Widhiastana dkk, 2017).

Lingkungan kerja yaitu kondisi lingkungan tempat melaksanakan pekerjaan dengan suasana yang kondusif sehingga dapat memberikan motivasi dan kenyamanan dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai kesesuaian pada persyaratan produk. Lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun nonfisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya pada saat bekerja (Triastuti, 2018).

Organisasi tumbuh secara dinamis seiring dengan tuntutan perubahan lingkungan yang terjadi, baik perubahan lingkungan internal organisasi itu sendiri maupun lingkungan eksternal organisasi. Setiap anggota organisasi dituntut untuk dapat memberikan kontribusinya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh pihak manajemen. Keberhasilan pencapaian tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh peran dan kinerja para pegawainya. Perubahan arah kebijakan ini membawa implikasi terhadap kemampuan profesionalisme pegawai dalam menjawab tantangan era globalisasi dalam menghadapi persaingan. Maka peningkatan kinerja pegawai merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan (Wiratomo, 2015).

Dinas Peternakan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Pasuruan dalam rangka untuk mewujudkan pegawai yang profesional, dihadapkan pada permasalahan antara lain pertimbangan dalam penempatan pejabat sesuai standar kompetensi jabatan, pola pengembangan karir yang belum ada serta pelaksanaan diklat yang belum sepenuhnya sesuai tujuan. Lalu perlunya dukungan pada Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berkualitas sehingga mampu menyelesaikan tugasnya dan mampu berinovasi didalam penyelenggaraan pemerintahan guna pelayanan terhadap masyarakat, sebagai roda penggerak pemerintahan dengan mengemban tugas pembangunan, pelayanan, dan pelaksanaan kebijakan. Sehingga

dalam pelaksanaan tugas tersebut ASN harus dibarengi dengan pendidikan dan pelatihan, kompetensi dan lingkungan kerja yang sesuai dengan tugas yang diemban masing-masing ASN.

Pendidikan dan pelatihan merupakan instrumen utama untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia aparatur sipil negara yang mencakup peningkatan keahlian dan keterampilan, dan perubahan sikap dan perilaku, dan koreksi terhadap kelemahan kinerja. Dengan kata lain, pendidikan dan pelatihan dianggap merupakan instrumen kebijakan yang dianggap paling efektif untuk mencapai kompetensi yang dipersyaratkan oleh suatu jabatan dalam birokrasi (Rifai dkk, 2017). Sejalan dengan diterbitkannya Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara membuat pemerintahan harus mewujudkan percepatan reformasi birokrasi dan mengembangkan kompetensi guna menunjang percepatan Reformasi Birokrasi. Untuk mempercepat reformasi birokrasi maka kemudian manajemen sumber daya manusia merupakan langkah tepat guna mendukung reformasi birokrasi. Selain itu beberapa faktor penyebab juga terkait dengan kompetensi dan lingkungan kerja ASN, seperti adanya beberapa permasalahan lingkungan kerja terhadap kinerja seperti ketidaksesuaian jumlah pegawai dengan luas ruangan, bentuk bangunan yang tidak sesuai dengan kebutuhan, pada segi kesegaran udara dan keindahan areal tempat kerja.

Penelitian Wirotomo dan Pasaribu (2015) menunjukkan bahwa secara parsial variabel kompetensi dan diklat masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Secara simultan kompetensi, pengembangan karir dan Diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai serta kompetensi merupakan variabel yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Perimbangan Keuangan Kementerian Keuangan.

Wijaksono (2016) melakukan penelitian pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Balikpapan Utara Kota Balikpapan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif antara variabel lingkungan kerja dengan variabel kinerja pegawai. Sementara itu, Rifai dkk (2017) melakukan penelitian terkait pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan kompetensi ASN di Sekretariat Daerah Kota Samarinda. Hasil yang diperoleh yaitu pendidikan dan pelatihan berpengaruh kuat terhadap kompetensi sebesar 36,96%. Adapun Estiwinengku dkk (2019) melakukan penelitian serupa yang berjudul *The Influence of Human Resource Training and Work Culture Company of The Performance of An Employee Of PT PP London Sumatra Indonesia (Lonsum) Musi Banyuasin - South Sumatera*. Hasil penelitian membuktikan bahwa pendidikan dan pelatihan serta lingkungan kerja berpengaruh secara nyata dan positif terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.

Sejauh penelitian penulis, belum ada penelitian serupa yang dilakukan di Dinas Peternakan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Pasuruhan. Padahal penelitian terkait variabel yang berpengaruh pada kinerja pegawai diperlukan untuk meningkatkan kinerja instansi dalam mencapai tujuan. Hasil penelitian ini dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan bagi manajemen di tempat penelitian dalam menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan, kompetensi serta lingkungan kerja terhadap kinerja ASN.

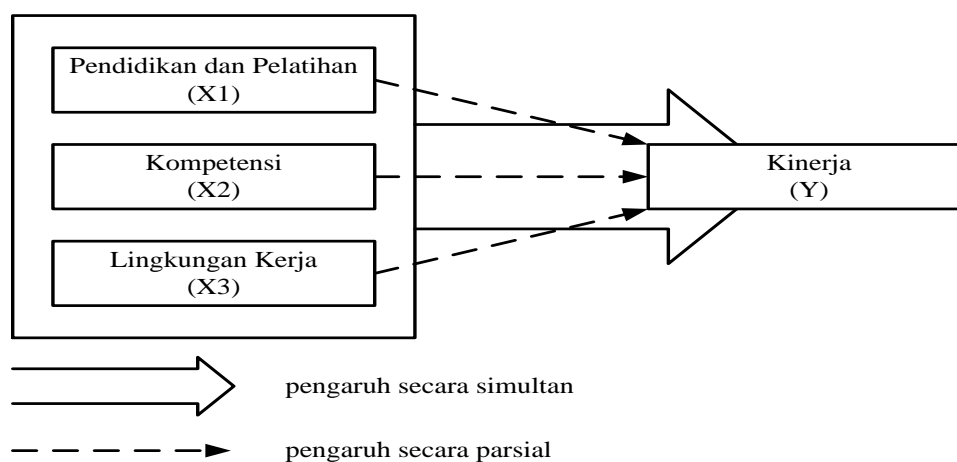
Variabel yang mungkin berpengaruh positif pada kinerja ASN di Dinas Peternakan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Pasuruan—baik secara parsial maupun simultan—adalah pendidikan dan pelatihan, kompetensi, serta lingkungan kerja.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Kompetensi serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja ASN Dinas Peternakan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Pasuruan”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan, kompetensi serta lingkungan kerja terhadap kinerja ASN Dinas Peternakan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Pasuruan, baik secara parsial maupun simultan. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja ASN Dinas Peternakan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Pasuruan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Peternakan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Pasuruan, Komplek Perkantoran Pemerintah Daerah Kabupaten Pasuruan Jalan Raya Raci – Bangil KM 9. Populasi dalam penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Peternakan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Pasuruan dengan yang jumlah karyawan sebanyak 55 orang. Penelitian ini menggunakan sensus, yaitu semua populasi diteliti (Sugiyono, 2014) maka sampel yang diambil sebanyak 55 responden (pimpinan tidak dijadikan responden).

Gambar 1.
Kerangka Pemikiran



Sumber: Penulis, 2022

Berdasarkan kerangka pemikiran pada Gambar 1, variabel bebas dalam penelitian ini antara lain pendidikan dan pelatihan (X_1), kompetensi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3). Sementara itu, variabel terikatnya yaitu kinerja ASN (Y). Data diperoleh melalui observasi, wawancara, dan kuesioner.

Data yang diperoleh dianalisis menggunakan program IBM SPSS Statistics Version 24. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, uji gejala penyimpangan asumsi klasik, analisis regresi berganda, koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Uji validitas dan reliabilitas dimaksudkan untuk menunjukkan bahwa pengukuran yang dilakukan valid dan dapat dipercaya. Pengujian

gejala penyimpangan asumsi klasik dibagi dalam uji multikolinearitas untuk memastikan variabel bebas tidak berkorelasi; uji heteroskedastisitas untuk menguji model regresi apakah terjadi ketidaksamaan varians pengamatan; serta uji normalitas untuk menguji apakah dalam model regresi residual memiliki distribusi normal.

Adapun metode analisis regresi linier berganda dipilih dengan alasan untuk memprediksi hubungan antar variabel bebas dengan tiga variabel terikat, persamaan yang dikembangkan adalah

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon \quad (1)$$

di mana Y adalah kinerja pegawai, α adalah konstanta β_1 , β_2 dan β_3 berturut-turut adalah koefisien regresi untuk variabel X_1 , X_2 dan X_3 , X_1 adalah pendidikan dan pelatihan, X_2 adalah kompetensi, X_3 adalah lingkungan kerja, dan ε adalah *standard error*.

Uji koefisien determinan (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat, jika nilai semakin mendekati satu maka sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat semakin besar. Metode pengujian terhadap hipotesis yang diajukan yaitu dilakukan pengujian secara simultan menggunakan uji t (uji parsial), uji F (simultan) dan uji dominan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas pada variabel terikat (Ghozali, 2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Mengacu pada Anggraini dkk (2022), uji validitas dinyatakan valid apabila nilai r-hitung > r-tabel. Validitas menyatakan bahwa alat ukur yang digunakan sah untuk digunakan dalam mengukur penelitian. Berdasarkan hasil uji validitas menggunakan IBM SPSS Statistics Version 24, diperoleh hasil bahwa seluruh pernyataan pada variabel bebas dan terikat di kuesioner bersifat valid karena nilai r-hitung > r-tabel. Adapun tabel hasil uji validitas dapat dilihat di tabel berikut.

Tabel 1.
Uji Validitas Variabel Bebas-Pendidikan dan Pelatihan (X_1)

| No. Item | r Hitung (N=55) | r Tabel | Valid/ Tidak Valid |
|----------|-----------------|---------|--------------------|
| 1 | 0,439 | 0,2656 | Valid |
| 2 | 0,417 | 0,2656 | Valid |
| 3 | 0,354 | 0,2656 | Valid |
| 4 | 0,363 | 0,2656 | Valid |
| 5 | 0,360 | 0,2656 | Valid |
| 6 | 0,350 | 0,2656 | Valid |
| 7 | 0,307 | 0,2656 | Valid |
| 8 | 0,353 | 0,2656 | Valid |
| 9 | 0,388 | 0,2656 | Valid |
| 10 | 0,348 | 0,2656 | Valid |
| 11 | 0,275 | 0,2656 | Valid |
| 12 | 0,282 | 0,2656 | Valid |
| 13 | 0,376 | 0,2656 | Valid |
| 14 | 0,390 | 0,2656 | Valid |
| 15 | 0,452 | 0,2656 | Valid |

Sumber: Data diolah peneliti dari hasil penelitian, 2022

Tabel 2.
Uji Validitas Variabel Bebas-Kompetensi (X_2)

| No. Item | r Hitung (N=55) | r Tabel | Valid/ Tidak Valid |
|----------|-----------------|---------|--------------------|
| 1 | 0,294 | 0,2656 | Valid |
| 2 | 0,286 | 0,2656 | Valid |
| 3 | 0,286 | 0,2656 | Valid |
| 4 | 0,285 | 0,2656 | Valid |
| 5 | 0,397 | 0,2656 | Valid |
| 6 | 0,299 | 0,2656 | Valid |
| 7 | 0,352 | 0,2656 | Valid |
| 8 | 0,349 | 0,2656 | Valid |
| 9 | 0,256 | 0,2656 | Valid |
| 10 | 0,332 | 0,2656 | Valid |
| 11 | 0,303 | 0,2656 | Valid |
| 12 | 0,369 | 0,2656 | Valid |
| 13 | 0,366 | 0,2656 | Valid |

Sumber: Data diolah peneliti dari hasil penelitian, 2022

Tabel 3.
Uji Validitas Variabel Bebas-Lingkungan Kerja (X_3)

| No. Item | r Hitung (N=55) | r Tabel | Valid/ Tidak Valid |
|----------|-----------------|---------|--------------------|
| 1 | 0,417 | 0,2656 | Valid |
| 2 | 0,327 | 0,2656 | Valid |
| 3 | 0,346 | 0,2656 | Valid |
| 4 | 0,285 | 0,2656 | Valid |
| 5 | 0,296 | 0,2656 | Valid |
| 6 | 0,298 | 0,2656 | Valid |
| 7 | 0,389 | 0,2656 | Valid |
| 8 | 0,374 | 0,2656 | Valid |
| 9 | 0,370 | 0,2656 | Valid |
| 10 | 0,376 | 0,2656 | Valid |
| 11 | 0,432 | 0,2656 | Valid |
| 12 | 0,332 | 0,2656 | Valid |
| 13 | 0,410 | 0,2656 | Valid |

Sumber: Data diolah peneliti dari hasil penelitian, 2022

Tabel 4.
Uji Validitas Variabel Terikat-Kinerja ASN (Y)

| No. Item | r Hitung (N=55) | r Tabel | Valid/ Tidak Valid |
|----------|-----------------|---------|--------------------|
| 1 | 0,471 | 0,2656 | Valid |
| 2 | 0,286 | 0,2656 | Valid |
| 3 | 0,292 | 0,2656 | Valid |
| 4 | 0,305 | 0,2656 | Valid |
| 5 | 0,341 | 0,2656 | Valid |
| 6 | 0,366 | 0,2656 | Valid |
| 7 | 0,337 | 0,2656 | Valid |
| 8 | 0,309 | 0,2656 | Valid |
| 9 | 0,304 | 0,2656 | Valid |
| 10 | 0,294 | 0,2656 | Valid |
| 11 | 0,328 | 0,2656 | Valid |
| 12 | 0,306 | 0,2656 | Valid |
| 13 | 0,454 | 0,2656 | Valid |
| 14 | 0,471 | 0,2656 | Valid |
| 15 | 0,305 | 0,2656 | Valid |

Sumber: Data diolah peneliti dari hasil penelitian, 2022

Uji Reliabilitas

Mengacu pada Anggraini dkk (2022), pernyataan pada kuesioner dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha Based on Standardized Items^a lebih besar dari 0,60, sehingga variabel yang diuji dinyatakan konsisten. Berdasarkan hasil uji validitas menggunakan IBM SPSS Statistics Version 24, diperoleh hasil bahwa seluruh pernyataan pada variabel bebas dan terikat di kuesioner bersifat reliabel karena nilai nilai Cronbach's Alpha > 0.06. Adapun tabel hasil uji reliabilitas dapat dilihat di tabel berikut.

Tabel 5.
Uji Reliabilitas Variabel Bebas-Pendidikan dan Pelatihan (X₁)

| Reliability Statistics | | |
|-------------------------------|------------------|------------|
| | Cronbach's Alpha | N of Items |
| | .705 | 15 |
| Nilai Croanbach Alpha = 0,705 | | |

Sumber: Data diolah peneliti dari hasil penelitian, 2022

Tabel 6.
Uji Reliabilitas Variabel Bebas-Kompetensi (X₂)

| Reliability Statistics | | |
|-------------------------------|---|------------|
| | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items ^a | N of Items |
| | .785 | 13 |
| Nilai Croanbach Alpha = 0,785 | | |

Sumber: Data diolah peneliti dari hasil penelitian, 2022

Tabel 7.
Uji Reliabilitas Variabel Bebas-Lingkungan Kerja (X₃)

| Reliability Statistics | | |
|-------------------------------|------------------|------------|
| | Cronbach's Alpha | N of Items |
| . | .731 | 13 |
| Nilai Croanbach Alpha = 0,731 | | |

Sumber: Data diolah peneliti dari hasil penelitian, 2022

Tabel 8.
Uji Validitas Variabel Terikat-Kinerja ASN (Y)

| Reliability Statistics | | |
|-------------------------------|------------------|------------|
| | Cronbach's Alpha | N of Items |
| - | .700 | 15 |
| Nilai Croanbach Alpha = 0,700 | | |

Sumber: Data diolah peneliti dari hasil penelitian, 2022

Uji Normalitas

Menurut Pratama dan Permatasari (2021), uji normalitas Kolmogorov Smirnov mengambil dua poin dalam pengambilan keputusan yaitu apabila nilai signifikansi > 0,05 maka data berdistribusi normal. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal. Berdasarkan hasil uji

Normalitas menggunakan IBM SPSS Statistics Version 24, diketahui nilai signifikansi $0,200 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal. Selengkapnya dapat dilihat di tabel berikut.

Tabel 9.
Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|--|----------------|-------------------------|
| | | Unstandardized Residual |
| N | | 55 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 1.62465937 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .094 |
| | Positive | .061 |
| | Negative | -.094 |
| Test Statistic | | .094 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200 ^{c,d} |
| a. Test distribution is Normal. | | |
| b. Calculated from data. | | |
| c. Lilliefors Significance Correction. | | |
| d. This is a lower bound of the true significance. | | |

Sumber: Data diolah peneliti dari hasil penelitian, 2022

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas pada intinya untuk melihat korelasi variabel bebas dan terikat dari nilai Tolerance dan VIF. Jika terdapat korelasi yang tinggi di antara variabel bebas, maka hubungan antara variabel bebas dan terikat menjadi terganggu (Setiawati, 2021). Berikut adalah tabel hasil uji Multikolinearitas menggunakan IBM SPSS Statistics Version 24.

Tabel 10.
Uji Multikolinearitas

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|-----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 52.434 | 10.867 | | 4.825 | .000 | | |
| | Kompetensi | -.041 | .202 | -.027 | -.201 | .841 | .891 | 1.122 |
| | Lingkungankerja | .311 | .100 | .417 | 3.113 | .003 | .891 | 1.122 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah peneliti dari hasil penelitian, 2022

Berdasarkan Tabel 10, melihat nilai Tolerance sebesar 0,891, maka artinya tidak terjadi multikolinearitas karena nilai tersebut lebih besar dari 0,10. Lalu, nilai VIF sebesar 1,122, maka artinya tidak terjadi multikolinearitas karena nilai tersebut lebih kecil dari 10,00. Jadi dengan melihat hasil nilai

Tolerance dan VIF, maka model regresi Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Kompetensi serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil Uji Heterokedastisitas dengan Glejser menggunakan IBM SPSS Statistics Version 24, diperoleh hasil dari signifikansi yang didapat adalah lebih besar dari 0,05 yang berarti tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Selengkapnya dapat dilihat di tabel hasil uji sebagai berikut.

Tabel 11.
Hasil Uji Heterokedastisitas dengan Glejser

| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
| Model | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 7.570 | 7.591 | | .997 | .323 | | |
| | responden | -.008 | .009 | -.133 | -.930 | .357 | .689 | 1.452 |
| | pendidikanpelatihan | .089 | .114 | .099 | .775 | .442 | .855 | 1.170 |
| | kompetensi | -.012 | .118 | -.014 | -.099 | .922 | .716 | 1.397 |
| | lingkungankerja | -.195 | .063 | -.469 | -3.115 | .003 | .618 | 1.619 |

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Data diolah peneliti dari hasil penelitian, 2022

Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan uji Hipotesis-Analisis Regresi Berganda menggunakan IBM SPSS Statistics Version 24, diperoleh hasil tabel sebagai berikut.

Tabel 12.
Uji Hipotesis-Analisis Regresi Berganda

| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 39.473 | 14.412 | | 2.739 | .008 |
| | Pendidikanpelatihan | .294 | .217 | .184 | 1.355 | .181 |
| | Kompetensi | .145 | .215 | -.096 | .675 | .503 |
| | Lingkungankerja | .309 | .099 | .414 | 3.116 | .003 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah peneliti dari hasil penelitian, 2022

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini yaitu:

$$Y = 39,473 + 0,294X_1 + 0,145X_2 + 0,309X_3 \tag{2}$$

Persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Konstanta = 39,473. Menunjukkan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan (X₁) dan kompetensi (X₂) tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat atau bernilai tetap. Nilai kinerja (Y) sebagai variabel terikat akan tetap sebesar 39,473.

- b. Koefisien $X_1 = 0,294$. Menunjukkan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan memiliki hubungan positif terhadap kinerja.
- c. Koefisien $X_2 = 0,145$. Menunjukkan bahwa variabel kompetensi memiliki hubungan positif terhadap kinerja.
- d. Koefisien $X_3 = 0,309$. Menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki hubungan positif terhadap kinerja.

Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan t-hitung dan t-tabel yaitu:

1. Jika nilai sig < 0,05 , atau t-hitung > t-tabel maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.
2. Jika nilai sig > 0,05 , atau t-hitung < t-tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.
3. Rumus mencari t-tabel = $t(a/2 ; n-k-1) = (0,05/2 ; n-k-1) = t(0,025 ; 51)$

Sehingga nilai t-tabel = 2,007.

Tabel 13.
Hasil Uji t

| Model | | Standardized Coefficients | | t | Sig. |
|-------|---------------------|---------------------------|--|-------|------|
| | | Beta | | | |
| 1 | (Constant) | | | 2.739 | .008 |
| | Pendidikanpelatihan | .184 | | 1.355 | .181 |
| | Kompetensi | -.096 | | .675 | .503 |
| | Lingkungankerja | .414 | | 3.116 | .003 |

Sumber: Data diolah peneliti dari hasil penelitian, 2022

Dari tabel di atas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

A. Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X_1 terhadap Y adalah sebesar $0,181 > 0,05$ dan nilai t-hitung $1,355 < t$ -tabel $2,007$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh X_1 terhadap Y.

B. Pengujian Hipotesis Pertama (H2)

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X_2 terhadap Y adalah sebesar $0,503 > 0,05$ dan nilai t-hitung $0,675 < t$ -tabel $2,007$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh X_2 terhadap Y.

C. Pengujian Hipotesis Ketiga (H3)

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X_3 terhadap Y adalah sebesar $0,003 < 0,05$ dan nilai t-hitung $3,116 > t$ -tabel $2,007$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh X_3 terhadap Y.

Uji F

Uji F dilakukan untuk mendeteksi pengaruh variabel bebas secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel terikat. Uji F diperoleh dengan cara membandingkan F-hitung dan F-tabel. Adapun pengujian hipotesisnya yaitu:

H1 = terdapat pengaruh pendidikan dan pelatihan (X₁) terhadap kinerja (Y)

H2 = terdapat pengaruh kompetensi (X₂) terhadap kinerja (Y)

H3 = terdapat pengaruh lingkungan kerja (X₃) terhadap kinerja (Y)

H4 = terdapat pengaruh pendidikan dan pelatihan (X₁), kompetensi (X₂), dan lingkungan kerja (X₃) secara simultan terhadap kinerja (Y)

Dengan kriteria:

1. Jika nilai sig < 0,05 atau F-hitung > t-tabel maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.
2. Jika nilai sig > 0,05 atau F-hitung < F-tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.
3. Rumus F-tabel = F (k ; n-k) = F (3 ; 52) = 2,78

Sehingga nilai F tabel = 2,78.

Tabel 14.
Hasil Uji F

| ANOVA ^a | | | | | | |
|---|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 34.811 | 3 | 11.604 | 4.152 | .010 ^b |
| | Residual | 142.534 | 51 | 2.795 | | |
| | Total | 177.345 | 54 | | | |
| a. Dependent Variable: Kinerja | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Lingkungankerja, Pendidikanpelatihan, Kompetensi | | | | | | |

Sumber: Data diolah peneliti dari hasil penelitian, 2022

Dari tabel di atas, dapat diinterpretasikan bahwa diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X₁, X₂, dan X₃ secara simultan terhadap Y adalah sebesar 0,010 < 0,05 dan nilai F-hitung 4,152 > F-tabel 2,78, sehingga dapat disimpulkan bahwa H4 diterima yang berarti terdapat pengaruh X₁, X₂, dan X₃ secara simultan terhadap Y.

Uji Dominan

Maja dan Sudibia (2012) mengungkapkan bahwa untuk mengetahui variabel bebas mana yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel terikat, maka digunakan uji Standardized Coefficient Beta atau disebut juga Uji Dominan. Berikut hasil Uji Dominan penelitian.

Tabel 15.
Uji Dominan

| Model | | Standardized Coefficients |
|-------|------------|---------------------------|
| | | Beta |
| 1 | (Constant) | |

| | | |
|--|---------------------|-------|
| | Pendidikanpelatihan | .184 |
| | Kompetensi | -.096 |
| | Lingkungankerja | .414 |

Sumber: Data diolah peneliti dari hasil penelitian, 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat dipahami bahwa variabel independen lingkungan kerja (X_3) paling dominan memberikan pengaruh terhadap kinerja (Y) sebagai variabel terikat. Hal ini dibuktikan dengan nilai Standardized Coefficient Beta yang dimiliki variabel lingkungan kerja sebesar 0,414.

Koefisien Determinasi (R^2 atau R Square)

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda, diperoleh nilai koefisien determinasi atau R^2 yang dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini.

Tabel 16.
Uji R^2 Terhadap Variabel X_1

| Variables Entered/Removed ^a | | | | |
|--|----------------------------------|-------------------|-------------------|----------------------------|
| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method | |
| 1 | Pendidikanpelatihan ^b | . | Enter | |
| a. Dependent Variable: Kinerja | | | | |
| b. All requested variables entered. | | | | |
| Model Summary | | | | |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .205 ^a | .042 | .024 | 1.790 |
| a. Predictors: (Constant), Pendidikanpelatihan | | | | |

Sumber: Data diolah peneliti dari hasil penelitian, 2022

Diketahui nilai R Square Variabel X_1 sebesar 0,042 maka bisa disimpulkan bahwa besaran pengaruh variabel pendidikan dan pelatihan (X_1) terhadap kinerja (Y) sebesar 4,2%.

Tabel 17.
Uji R^2 Terhadap Variabel X_2

| Variables Entered/Removed ^a | | | | |
|--|-------------------------|-------------------|-------------------|----------------------------|
| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method | |
| 1 | Kompetensi ^b | . | Enter | |
| a. Dependent Variable: Kinerja | | | | |
| b. All requested variables entered. | | | | |
| Model Summary | | | | |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .111 ^a | .012 | -.006 | 1.818 |
| a. Predictors: (Constant), Kompetensi | | | | |

Sumber: Data diolah peneliti dari hasil penelitian, 2022

Diketahui nilai R Square Variabel X_2 sebesar 0,012, maka bisa disimpulkan bahwa besaran pengaruh variabel kompetensi (X_2) terhadap kinerja (Y) sebesar 1,2%.

Tabel 18.
Uji R^2 Terhadap Variabel X_3

| Variables Entered/Removed ^a | | | | |
|--|-------------------|-------------------|--------|--|
| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method | |

| 1 | Lingkungankerja ^b | . | Enter | |
|--|------------------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| a. Dependent Variable: Kinerja | | | | |
| b. All requested variables entered. | | | | |
| Model Summary | | | | |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .408 ^a | .167 | .151 | 1.670 |
| a. Predictors: (Constant), Lingkungankerja | | | | |

Sumber: Data diolah peneliti dari hasil penelitian, 2022

Diketahui nilai R Square Variabel X3 sebesar 0,167, maka bisa disimpulkan bahwa besaran pengaruh variabel lingkungan kerja (X₃) terhadap kinerja (Y) sebesar 16,7%.

Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja ASN Dinas Peternakan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Pasuruan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan, variabel pendidikan dan pelatihan (X₁) memiliki hubungan positif terhadap kinerja (Y) yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi X₁ sebesar 0,294. Namun, pendidikan dan pelatihan tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai Signifikansi (Sig.) variabel X₁ pada uji t sebesar 0,181 > 0,05 dan nilai t-hitung 1,355 < t-tabel 2,007, atau dengan kata lain nilai sig > 0,05 atau t-hitung < t-tabel (H1 ditolak).

Pendidikan dan Pelatihan tidak selalu memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Sebagaimana diungkapkan oleh Pakpahan dkk (2014); Paita dkk (2015); Nababan dkk (2016) bahwa beberapa instansi telah memberikan pendidikan dan pelatihan dalam rangka peningkatan kinerja pegawai. Akan tetapi pada kenyataannya, pendidikan dan pelatihan belum mampu memberikan pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja ASN Dinas Peternakan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Pasuruan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan, variabel kompetensi (X₂) memiliki hubungan positif terhadap kinerja (Y) yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi X₂ sebesar 0,145. Namun, kompetensi tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai Signifikansi (Sig.) variabel X₂ pada uji t sebesar 0,003 < 0,05 dan nilai t-hitung 0,675 < t-tabel 2,007, atau dengan kata lain t-hitung < t-tabel (H2 ditolak).

Kompetensi tidak selalu memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Alwi (2017) menyatakan bahwa kompetensi karyawan bisa saja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, tetapi kompensasi yang diberikan kepada pegawai lebih memberikan pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja ASN Dinas Peternakan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Pasuruan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan, variabel lingkungan kerja (X_3) memiliki hubungan positif terhadap kinerja (Y) yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi X_3 sebesar 0,309. Lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai Signifikansi (Sig.) variabel X_3 pada uji t sebesar $0,003 < 0,05$ dan nilai t-hitung $3,116 > t$ -tabel 2,007, atau dengan kata lain nilai sig $< 0,05$ atau t-hitung $> t$ -tabel (H_3 diterima). Selain itu, variabel lingkungan kerja merupakan variabel yang paling dominan memberikan pengaruh terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai Standardized Coefficient Beta yang paling tinggi di antara variabel independen yaitu sebesar 0,414.

Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai dan pembentukan karakter pegawai, sebagaimana diungkapkan oleh Nabawi (2019); Yuliantari dan Prasasti (2020); serta Sihalohe dan Siregar (2019). Lingkungan kerja yang baik, aman, dan kondusif dapat mendukung terwujudnya kinerja para pegawai yang optimal dalam pencapaian tujuan perusahaan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak aman akan menghambat kinerja pegawai.

Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Kompetensi, serta Lingkungan Kerja terhadap Kinerja ASN Dinas Peternakan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Pasuruan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan, variabel pendidikan dan pelatihan (X_1), variabel kompetensi (X_2), serta variabel lingkungan kerja (X_3) secara simultan (bersamaan) memiliki pengaruh terhadap kinerja (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai Signifikansi (Sig.) ketiga variabel tersebut pada uji F sebesar $0,010 < 0,05$ dan nilai F-hitung $4,152 > F$ -tabel 2,78, atau dengan kata lain H_4 diterima.

Pendidikan dan pelatihan, kompetensi, serta lingkungan kerja memberikan pengaruh secara simultan terhadap naik turunnya kinerja pegawai atau karyawan. Ketiganya menjadi faktor yang tidak dapat terpisahkan dalam peningkatan, pengoptimalan, dan evaluasi kinerja pegawai dalam perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan Elizar dan Tanjung (2018) di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang, Handayani (2019) di SMK Negeri Banyuasin, serta Suprihatin dan Sunarsi (2021) di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.

PENUTUP

Pendidikan dan pelatihan serta kompetensi tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja ASN Dinas Peternakan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Pasuruan. Namun, lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap Kinerja ASN Dinas Peternakan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Pasuruan. Lingkungan kerja merupakan faktor yang paling dominan dalam memberikan pengaruh terhadap Kinerja ASN Dinas Peternakan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Pasuruan. Pendidikan dan pelatihan, kompetensi serta

lingkungan kerja mempunyai secara simultan atau bersamaan memberikan pengaruh terhadap kinerja ASN Dinas Peternakan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Pasuruan.

Saran yang diberikan terhadap Dinas Peternakan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Pasuruan menjaga lingkungan kerja agar tetap aman, nyaman dan kondusif. Saran untuk penelitian selanjutnya adalah penelitian pengaruh kompensasi terhadap kinerja ASN. Rekomendasi yang diberikan peneliti adalah Dinas Peternakan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Pasuruan mengadakan forum komunikasi sebagai ajang memperkuat silaturahmi antar pegawai sehingga mendukung terbentuknya kenyamanan lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, M. (2017). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Cv. XYZ. *Jurnal Logika Universitas Swadaya Gunung Jati*, 4(2), 2809-1876.
- Anggraini, F. D. P., Aprianti, A., Setyawati, V. A. V., & Hartanto, A. A. (2022). Pembelajaran Statistika Menggunakan Software SPSS untuk Uji Validitas dan Reliabilitas. *Jurnal Basicedu*, 6(4), 6491-6504. DOI: <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i4.3206>
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46-58. DOI: <http://dx.doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v1i1.2239>
- Estiwinengku, D., Zunaidah, & Soebyakto, B.B. (2019). The Influence of Human Resource Training and Work Culture Company of The Performance of An Employee Of PT PP London Sumatra Indonesia (Lonsum) Musi Banyuasin - South Sumatera. *International Journal of Management and Humanities (IJMH)*, 3(12), 24-29. ISSN: 2394-0913 (Online)
- Ghozali, I. (2013). *Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP.
- Handayani, D. (2019). Pengaruh pendidikan dan pelatihan, motivasi, serta lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMK Negeribanyuasin. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2), 140-150.
- Maja, O. Y., & Sudibia, I. K. (2012). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Wanita Sebagai Pengepul Squin Secara Putting Out. *E-Jurnal Ekonomi Pembangunan Universitas Udayana*, 1(1), 1-60. Diakses pada hari Jumat, 22 Juni 2018 pukul 08.35 <<https://ojs.unud.ac.id/index.php/eep/article/view/2036>>
- Nababan, Y. R., Tawas, H. N., & Uhing, J. (2016). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(3). DOI: <https://doi.org/10.35794/emba.4.3.2016.14417>
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183. DOI: <http://dx.doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v2i2.3667>

- Paita, S., Tewal, B., Greis, M., & Sendow. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(3). DOI: <https://doi.org/10.35794/emba.3.3.2015.9562>
- Pakpahan, E. S. (2014). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang). (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Pratama, S. A., & Permatasari, R. I. (2021). Pengaruh Penerapan Standar Operasional Prosedur dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Ekspor PT. Dua Kuda Indonesia. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 11(1). DOI: <https://doi.org/10.35968/m-pu.v11i1.600>
- Rifai, A., Idris, A., & Surya, I. (2017). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kompetensi Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Kota Samarinda. *Ejournal Ilmu Pemerintahan*, 6(2), 1001-1012. ISSN 2477-2458 (Online).
- Setiawati, S. (2021). Analisis Pengaruh Kebijakan Deviden Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Farmasi di BEI. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(8), 1581-1590.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273-281. ISSN 2720-9830
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suprihatin, L., & Sunarsi, D. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 4(1), 78-86. DOI: <https://doi.org/10.54371/jiip.v4i1.207>
- Triastuti, D.A. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. Program Studi Manajemen Pascasarjana Universitas Galuh Ciamis. *Journal of Management Review*, 2(2), 203-208. ISSN-P: 2580-4138/ISSN-E2579-812X. DOI: <http://dx.doi.org/10.25157/jmr.v2i2.1796>
- Widhiastana, D.N., Wardana, M., & Sudibya, I.G.A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Penghargaan Terhadap Kreativitas dan Kinerja Pegawai di Universitas Pendidikan Ganesha. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 6.1 (2017): 223-250 223 ISSN : 2337-3067.
- Wijaksono, K.L. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Balikpapan Utara Kota Balikpapan. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. *eJournal Ilmu Pemerintahan*, 4(4), 1741-1750.
- Wiroto, D. & Pasaribu, P.N. (2015). Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir, Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Perimbangan Keuangan. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, V(3).

Yuliantari, K., & Prasasti, I. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada LLDIKTI wilayah III Jakarta. *Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 4(1), 76-82. DOI: <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v4i1.7699>