

PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DINAS KOPERASI UMKM PROVINSI SULAWESI TENGAH

CHARREN FRANSISCA
LINA MAHARDIANA
YOBERTH KORNELIUS

Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Tadulako
Email: ellensampun88@gmail.com dan yoberthkornelius@yahoo.co.id

ABSTRACT

This study aims to determine the effect simultaneously, training and work environment on performance; knowing the effect partially, training on performance; knowing the effect partially, the work environment on performance; and knowing the influence of the two independent variables (training and work environment), which are more dominant influence on performance. The population in this study were all employees as many as 77 people. Sampling is done by using a saturated sample (census), that is, the entire population is sampled. The method used in this study is multiple linear regression analysis. The results of this study show that, (1) simultaneously, training and working environment have a significant effect on the performance of the Civil Service Office of Cooperative Central Sulawesi Provincial SMEs; (2) partially, training has a significant effect on the performance of the Civil Servants of the Central UMKM Cooperative Service of the Province of Central Sulawesi; (3) partially, the work environment has a significant effect on the performance of the Civil Servants of the Central UMKM Cooperative Service of the Province of Central Sulawesi; (4) the work environment is more dominant and has a significant effect on the performance of the Civil Servants of the Central UMKM Cooperative Service of the Province of Central Sulawesi.

Keywords: Training, Work Environment, Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja; mengetahui efeknya secara parsial, pelatihan tentang kinerja; mengetahui efeknya secara parsial, lingkungan kerja terhadap kinerja; dan mengetahui pengaruh dua variabel independen (pelatihan dan lingkungan kerja), yang lebih dominan pengaruhnya terhadap kinerja. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan sebanyak 77 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan sampel jenuh (sensus), yaitu seluruh populasi diambil sampelnya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, (1) secara simultan, pelatihan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Dinas Sipil UKM Koperasi Sulawesi Provinsi Sulawesi Tengah; (2) secara parsial, pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi UMKM Pusat Provinsi Sulawesi Tengah; (3) secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi UMKM Pusat Provinsi Sulawesi Tengah; (4) lingkungan kerja lebih dominan dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi UMKM Pusat Provinsi Sulawesi Tengah.

Kata kunci: Pelatihan, Lingkungan Kerja, dan Kinerja.

1. PENDAHULUAN

Era saat ini perkembangan sangat pesat di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi yang mendorong organisasi untuk menerapkan, memanfaatkan, serta mengelola pengetahuan (*knowledge management*) dan kemajuan di bidang teknologi bagi pengembangan organisasi. Seiring dengan perkembangan tersebut, maka pekerjaan yang diemban pegawai semakin berat. Untuk menjamin pekerjaan dalam organisasi yang dilaksanakan oleh pegawai yang tepat, maka dibutuhkan Pelatihan Sumber Daya Manusia (SDM) sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi. Caple (2009) menyatakan bahwa pelatihan merupakan upaya yang sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan / keterampilan / sikap melalui pengalaman belajar dalam rangka meningkatkan efektivitas kinerja kegiatan atau berbagai kegiatan. Sedangkan lingkungan kerja merupakan salah satu faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai dapat mempengaruhi dirinya dalam

bekerja. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab pegawai mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Menurut Sedarmayanti (2001:12) kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat aman, dan nyaman. Jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, dapat mempengaruhi terhadap kenyamanan kerja yang mengakibatkan kinerja pegawai menurun. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2003). Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal dilaksanakan oleh pegawai untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi atau instansinya. Ketika kinerja pegawai naik atau menurun maka akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

Dinas Koperasi UMKM Provinsi Sulawesi Tengah merupakan salah satu instansi yang mempunyai tugas pokok membantu Walikota melaksanakan urusan pemerintahan wajib bidang Koperasi dan Usaha Kecil Menengah. Hal tersebut tidak terlepas dari peran pegawai dalam memberikan hasil kerja untuk pencapaian tujuan organisasi. Kinerja pegawai diukur melalui dua metode yaitu secara kuantitas dan kualitas. Secara kuantitas kinerja pegawai tercapai atau melebihi dari standar kerja pegawai, hal ini dapat dilihat dari Sasaran Kerja Pegawai Daerah (SKPD) pada Dinas Koperasi UMKM Provinsi Sulawesi Tengah. Akan tetapi berbeda hal ketika dilihat secara kualitas kinerja pegawai masih belum memenuhi standar kerja pegawai yaitu kurang dari 50%. Menurunnya kinerja pegawai diindikasikan oleh beberapa faktor, yang menjadi perhatian dalam kaitannya dengan kinerja, diantaranya pelatihan seperti pelatihan rutin (lembaga/luar lembaga) yang masih sangat kurang diikuti oleh pegawai. Pelatihan yang ada pada Dinas Koperasi UMKM Provinsi Sulawesi Tengah terdiri dari dua jenis yaitu, Diklat (Pendidikan dan Pelatihan) bertujuan meningkatkan pengetahuan dan Bimtek (Bimbingan Teknis) bertujuan menyelesaikan masalah teknis. Periode otonomi daerah tahun 1999-2004 Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi UMKM Provinsi Sulawesi Tengah masih sering mengikuti kegiatan Diklat, semenjak tahun 2004 sampai sekarang Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi UMKM Provinsi Sulawesi Tengah tidak lagi mengikuti pelatihan. Berbeda halnya dengan Bimtek sampai sekarang Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi UMKM Provinsi Sulawesi Tengah masih sering mengikuti Bimtek. Hanya saja Bimtek yang diikuti dalam setahun hanya sebanyak dua kali. Sementara kegiatan pelatihan yang dibutuhkan untuk meningkatkan keterampilan administrasi dan manajerial serta pengembangan diri belum pernah ada.

Selanjutnya faktor lingkungan kerja seperti lingkungan kerja fisik dimana pegawai merasa kurang nyaman dengan kondisi lingkungan kerja seperti ruang kerja yang sempit dan alat bantu pendingin yang kurang. Permasalahan kedua faktor tersebut tentu saja akan berpengaruh pada peningkatan kinerja pegawai. Adapun tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi UMKM Provinsi Sulawesi Tengah, baik secara serempak, parsial, maupun yang paling dominan berpengaruh.

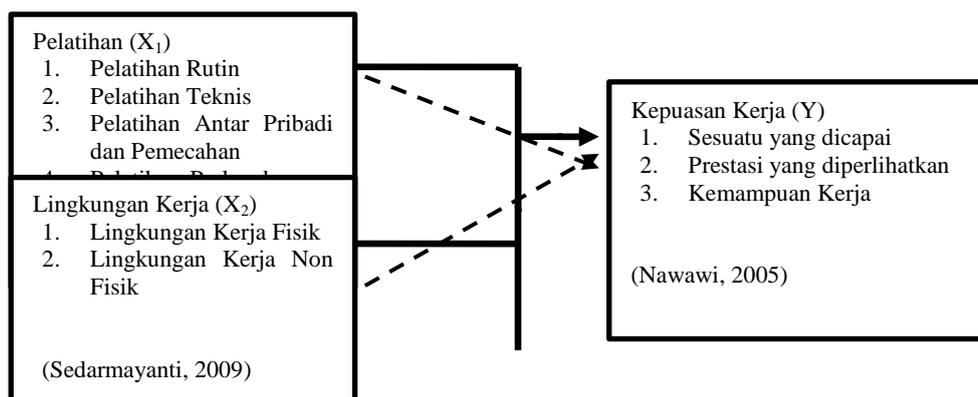
2. KAJIAN LITERATURE DAN PENEGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengertian Kinerja sesuai Kamus Besar Bahasa Indonesia yang dikutip oleh Nawawi (2005:63) menyatakan bahwa “Kinerja adalah (a) sesuatu yang dicapai, (b) prestasi yang diperlihatkan, dan (c) kemampuan kerja”. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai. Menurut Mathis dan Jackson (2001), kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Kinerja dapat berjalan baik apabila pegawai mendapatkan gaji sesuai harapan, mendapatkan pelatihan dan pengembangan, lingkungan kerja yang kondusif, mendapat perlakuan yang sama, penempatan pegawai sesuai keahliannya serta mendapatkan bantuan perencanaan karir, serta terdapat umpan balik dari organisasi. Hasibuan (2007:34), mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Definisi lain mengenai kinerja menurut Nawawi (2005:63) adalah “Kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan”. Kinerja menjadi rendah jika diselesaikan melampaui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan. Pabundu (2010:121) pun

mengemukakan bahwa “Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu”

Pelatihan merupakan suatu proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sumber daya manusia. Melalui pelatihan, manajemen organisasi akan memperoleh masukan yang penting dalam menghadapi tantangan di era persaingan, dimana pegawai akan memiliki kemampuan dan keterampilan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diembannya. Pelatihan yang tepat akan memperoleh kinerja baik yang ditampilkan oleh pegawai. Menurut Sedarmayanti (2009) pelatihan adalah mempersiapkan orang untuk melakukan pekerjaan mereka sekarang dan pengembangan mempersiapkan pegawai yang membutuhkan pengetahuan, keterampilan dan sikap. Kemudian Chan (2010) dalam buku Priansa (2014:175) menyatakan bahwa pelatihan merupakan pembelajaran yang disediakan dalam rangka meningkatkan kinerja terkait dengan pekerjaan saat ini. Terdapat dua implikasi dalam pengertian tersebut. Pertama, kinerja saat ini perlu di tingkatkan ada kesenjangan antara pengetahuan dan kemampuan pegawai saat ini. Kedua, pembelajaran bukan untuk memenuhi kebutuhan masa depan, namun untuk dimanfaatkan dengan segaras. Lebih lanjut Caple (2009) menyatakan bahwa pelatihan merupakan upaya yang sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan / keterampilan / sikap melalui pengalaman belajar dalam rangka meningkatkan efektivitas kinerja kegiatan atau berbagai kegiatan. Menurut Mathis dan Jackson (2001), ada beberapa jenis-jenis pelatihan yaitu, (1) jenis pelatihan rutin: pselatihan yang dibutuhkan dan rutin dilakukan untuk memenuhi berbagai syarat hukum yang ditetapkan dan berlaku sebagai pelatihan untuk semua pegawai, disebutkan bahwa setiap pegawai Aparatur Negeri Sipil (ASN) memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi, pengembangan kompetensi tersebut di antaranya melalui pendidikan dan pelatihan; (2) pelatihan teknis: pelatihan pekerjaan/teknis memungkinkan pegawai untuk melakukan pekerjaan, tugas, dan tanggung jawab mereka dengan baik; (3) pelatihan antar pribadi dan pemecahan masalah: dimaksudkan untuk mengatasi masalah operasional dan antar pribadi serta meningkatkan hubungan dalam pekerjaan organisasi. Pelatihan antar pribadi dan pemecahan masalah terdiri dari komunikasi antar pribadi, ketrampilan manajerial atau kepengawasan, dan pemecahan konflik; (4) pelatihan perkembangan dan inovatif: menyediakan fokus jangka panjang untuk meningkatkan kapasitas individual dan organisasional untuk masa depan.

Lingkungan kerja merupakan suatu faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada organisasi. Apabila pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana ia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas dan menyelesaikan tugas – tugasnya. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja. Menurut Mardiana (2001:55) Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Yaitu segala sesuatu yang berada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan lain-lain (Nitisemito, 2001:183). Lebih lanjut, Nitisemito (2001:98), menyatakan faktor lain yang mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja pegawai dalam melaksanakan tugas adalah lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. Menurut Sedarmayanti (2009), jenis-jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, dimana pengertian lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian

Keterangan: - - - - - > Pengaruh secara simultan
 —————> Pengaruh secara parsial

Berdasarkan permasalahan dan kerangka konseptual penelitian yang telah dijelaskan di atas maka dapat diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut: (1) pelatihan dan lingkungan kerja secara serempak berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi UMKM Provinsi Sulawesi Tengah. (2) pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi UMKM Provinsi Sulawesi Tengah. (3) lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi UMKM Provinsi Sulawesi Tengah. (4) pelatihan lebih dominan mempengaruhi kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi UMKM Provinsi Sulawesi Tengah.

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan kuantitatif. Metode penelitian deskriptif dan kuantitatif adalah melihat pengaruh/hubungan variabel terhadap objek yang diteliti. Sehingga dalam penelitiannya terdapat variabel independen dan variabel dependen. selanjutnya dicari seberapa besar pengaruh variabel independen (pelatihan dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai), (Sugiono 2014:18). Populasi dalam penelitian ini yang dimaksud adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi UMKM Provinsi Sulawesi Tengah. Berdasarkan data dari Dinas Koperasi UMKM Provinsi Sulawesi Tengah diketahui jumlah karyawan adalah sebanyak 77 orang. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil, maka seluruh populasi dijadikan responden atau disebut dengan penelitian *sensus* (Sugiyono, 2014:118).

Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu, adapun langkah-langkah dalam pengumpulan data tersebut adalah Observasi dengan cara peneliti melakukan pengamatan tentang apa saja yang berkaitan dengan pelatihan dan lingkungan kerja serta kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi UMKM Provinsi Sulawesi Tengah. Wawancara yaitu peneliti mewawancarai secara langsung pimpinan dan sebagian pegawai yang berkaitan dengan pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, dengan menggunakan teknik wawancara terstruktur sesuai dengan kuesioner yang telah disediakan. Angket (kuesioner) yaitu melakukan pengumpulan data dengan cara mengedarkan sejumlah data pertanyaan/pernyataan yang terstruktur kepada Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi UMKM Provinsi Sulawesi Tengah mengenai seputar pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Dokumentasi yaitu melakukan pengumpulan data yang diperoleh dari dokumen-dokumen yang ada atau catatan-catatan yang tersimpan, buku dan lain-lain yang digunakan berkaitan dengan penelitian yang dilakukan pada Dinas Koperasi UMKM Provinsi Sulawesi Tengah. Instrumen dalam penelitian ini akan diukur dengan menggunakan skala Likert. Menurut Sugiyono (2014:128) bahwa pengukuran skala dengan deviasi normal adalah memberikan bobot yang tertinggi bagi jawaban yang paling sesuai. Penulisan memberikan alternatif jawaban dari pernyataan kuesioner dengan skor dapat dilihat pada tabel 1 berikut:

Tabel 1. Skala Pengukuran Data

1	2	3	4	5
STS	TS	RR	S	SS

Keterangan: a) jawaban STS dengan nilai 1 : sangat tidak setuju, b) jawaban TS dengan nilai 2 : tidak setuju, c) jawaban N dengan nilai 3 : ragu-ragu, d) jawaban S dengan nilai 4 : setuju, e) jawaban SS dengan nilai 5 : sangat setuju.

Menurut Sugiyono (2014:97) bilamana koefisien korelasi antar skor suatu indikator dengan skor total seluruh indikator adalah positif dan lebih besar 0,3 ($r \geq 0,3$) maka instrument tersebut dianggap valid. Menurut Sugiyono (2014:173) bahwa suatu instrumen dikatakan reliabel atau memenuhi standar adalah koefisien alpha *Cronbach* lebih besar dari 0,6 ($\alpha \geq 0,6$). Sebaliknya jika angka reliabilitas yang diperoleh dibawah 0,6 ($\alpha \leq 0,6$) maka dapat dikatakan kuesiner tersebut dianggap tidak cukup handal dalam mengukur persepsi responden terhadap variabel yang diteliti.

Tolerance yang semakin kecil atau mendekati 0 mengindikasikan terjadinya multikolinieritas, sedangkan

nilai VIF apabila < 10 mengidentifikasi bahwa dalam model tidak terjadi multikolinieritas tetapi bila VIF > 10 , mengindikasikan bahwa dalam model terjadi multikolinieritas serius (Umar, 2002:82). Adapun untuk mengetahui dalam model regresi ternyata terjadi heteroskedastisitas atau terjadi ketidaksetaraan varians, jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homoskedastisitas, sedangkan untuk varians yang berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model yang terjadi heteroskedastisitas, (Umar, 2002:82)

Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan grafik histogram dan normal probability plot dengan melihat penyebaran (titik) pada sumbu diagonal dari grafik dimana jika data menyebar disekitar garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas dan jika menyebar jauh dari garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Formulasi persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e \dots\dots \quad (1)$$

Ket: Y = Kepuasan kerja

b_0 - b_2 = Konstanta

X_1 = Disiplin kerja

X_2 = Kompensasi.

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) maka terbukti semua variabel bebas yang diamati secara serempak berpengaruh nyata terhadap variabel tidak bebas. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) maka terbukti semua variabel bebas yang diamati secara serempak tidak berpengaruh nyata terhadap variabel tidak bebas. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) maka terbukti variabel independent (X) yang diamati mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependent (Y). Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) maka terbukti variabel independent (X) yang diamati tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Y).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dinas Koperasi UMKM Provinsi Sulawesi Tengah, mulai berdiri sejak tahun 1985 sejak adanya Peraturan Daerah dan Peraturan Gubernur, pada awalnya Dinas Koperasi UMKM Provinsi Sulawesi Tengah disebut Kantor Wilayah Provinsi Sulawesi Tengah sebagai lembaga vertikal, kemudian digantikan Kantor Wilayah Koperasi Provinsi Sulawesi Tengah, setelah itu Kantor Wilayah Koperasi dan PPK Provinsi Sulawesi Tengah, dan terakhir disebut sebagai Kantor Wilayah Koperasi dan UKM Provinsi Sulawesi Tengah sampai perubahan Otonomi Daerah pada tahun 1999-2004. Sejak Otonomi daerah undang-undang nomor 22 tahun 1999 Kantor Wilayah Koperasi dan UKM Provinsi Sulawesi Tengah diadakan perubahan dari tahun 2002 menjadi Dinas Koperasi UKM Perindak Provinsi Sulawesi Tengah sampai tahun 2009. Sebagai tindak lanjut dari undang-undang Nomor 6 tahun 2008 Dinas Koperasi UKM Perindak Provinsi Sulawesi Tengah digantikan menjadi Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil Menengah, Perindustrian dan Perdagangan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah sampai tahun 2015. Selanjutnya dengan ditetapkan Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah nomor 11 tahun 2014 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah nomor 6 tahun 2008, Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil Menengah, Perindustrian dan Perdagangan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah diadakan perubahan kembali menjadi Dinas Koperasi UMKM Provinsi Sulawesi Tengah sampai tahun 2017. Kemudian dari tahun 2018 Dinas Koperasi UMKM Provinsi Sulawesi Tengah digantikan dengan Dinas Koperasi UKM Provinsi Sulawesi Tengah berdasarkan Peraturan Daerah nomor 8 tahun 2016.

Visi Dinas Koperasi UMKM Provinsi Sulawesi Tengah adalah Koperasi dan UMKM sehat, mandiri, dan berdaya saing, sedangkan Misi dari Dinas Koperasi UMKM Provinsi Sulawesi Tengah adalah meningkatkan kapasitas sumber daya manusia koperasi usaha kecil dan menengah. Tugas pokok dari Dinas Koperasi UMKM Provinsi Sulawesi Tengah yaitu melaksanakan urusan pemerintahan Daerah di bidang Koperasi UMKM Provinsi Sulawesi Tengah.

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan pada Dinas Koperasi UMKM Provinsi Sulawesi Tengah, ditemukan bahwa seluruh item pertanyaan yang dituangkan dalam kuesioner penelitian seluruhnya dinyatakan valid. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Corrected Item Total Correlation* lebih besar dari 0,3 ($r \geq 0,3$) dan tidak bernilai negatif. Berdasarkan perhitungan program SPSS, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel penelitian dalam instrumen penelitian (kuesioner) menunjukkan nilai konsistensi atau reliabel yang layak karena memenuhi standar koefisien Alpha Cronbach lebih besar dari 0,6 ($\alpha \geq 0,6$) (Sugiyono, 2014:173).

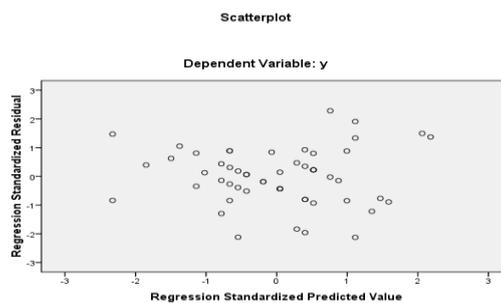
Tabel 2. Uji multikolinieritas coefficients^a

Model	Collinieritas Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Pelatihan	.760	1.316
Lingkungan Kerja	.760	1.316

Sumber: data diolah SPSS

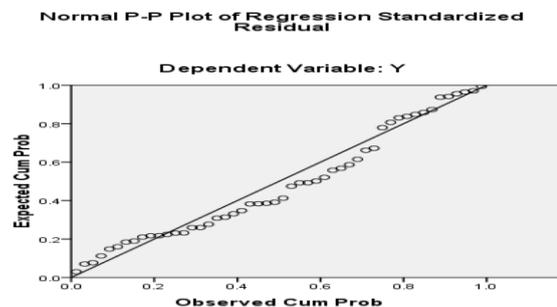
Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen (pelatihan dan lingkungan kerja) memiliki nilai VIF < 10, sehingga tidak terjadi multikolinieritas diantara variabel independen. Dimana nilai VIF pelatihan yakni 1.316 lebih kecil dari 10 dan untuk nilai VIF lingkungan kerja yakni 1.316 lebih kecil dari 10. Selanjutnya untuk mengetahui dalam model regresi ternyata terjadi heteroskedastisitas atau terjadi ketidaksamaan varians, jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homoskedastisitas, sedangkan untuk varians yang berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model yang terjadi homoskedastisitas, (Umar, 2002:82).

Suatu model regresi terdeteksi terjadi homoskedastisitas apabila diagram pancar residual membentuk pola tertentu, diagram pancar residual tidak membentuk suatu pola tertentu dimana titik-titiknya menyebar seperti tampak pada gambar berikut:



Gambar 2. Hasil Uji heterokedastisitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen dan keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Penelitian ini uji normalitas data dilakukan dengan bantuan *software SPSS for windows* yaitu dengan melihat sebaran data pada garis diagonal. Jika sebaran data berada dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi mengikuti asumsi normalitas. Secara terperinci uji normalitas data dalam regresi yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 3. Hasil Uji Normalitas

Menguji dan mengetahui kebenaran hipotesis dalam penelitian yang dilakukan pada Dinas Koperasi

UMKM Provinsi Sulawesi Tengah. Digunakan metode regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS *for windows*. Regresi linear berganda merupakan salah satu alat statistik Parametrik dengan fungsi menganalisis dan menerangkan hubungan dan pengaruh di antara dua atau lebih variabel penelitian yang berbeda identitas, melalui pengamatan pada beberapa hasil observasi di berbagai bidang kegiatan. Hasil analisis tersebut dapat dilihat pada tabel 3 berikut:

Tabel 3. Hasil Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized		Standardized	Correlations			Collinearity	
		Coefficients		Coefficients	Zero-	Partial	Part	Toleran	VIF
		B	Std. Error	Beta	order				
1	(Constant)	1.943	.301						
	x1	.215	.079	.299	.561	.356	.261	.760	1.316
	x2	.322	.066	.534	.681	.563	.466	.760	1.316

a. Dependent Variable: y

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas dapat diuraikan dengan rumus umum dari regresi linear berganda (Sugiyono, 2014:261) sebagai berikut :

$$Y = 1.943 + 0.215(X1) + 0.322(X2) + e \dots \quad (2)$$

Hasil dari fungsi regresi linear berganda variabel pelatihan dan lingkungan kerja adalah bertanda positif, yang berarti variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai hubungan yang searah dengan variabel dependen. Jika variabel bebas tersebut meningkat maka akan mendorong meningkatnya kinerja pegawai dan sebaliknya.

Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen (pelatihan dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja) digunakan nilai dari hasil uji R^2 . Hasil dijelaskan sebagai berikut.

Model Summary^b

Model R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.729 ^a	.532	.514	.21675

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: data diolah SPSS

Hasil pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan SPSS di atas, dapat dilihat bahwa nilai R dan Adjusted R square masing-masing 0,729 dan 0,532. Nilai R square dalam penelitian ini memiliki nilai sebesar 0,532 yang berarti bahwa semua variabel independen (pelatihan dan lingkungan kerja) memberikan kontribusi sebesar 0,532 atau sebesar 53,2% dan sisanya 46,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini. Sedangkan koefisien korelasi (R) dalam penelitian ini memiliki nilai sebesar 0,729 yang berarti bahwa variabel yang diteliti yaitu pelatihan dan lingkungan kerja mempunyai hubungan yang kuat dengan variabel terkaitnya sebesar 0,729 atau sebesar 72,9%.

Tabel 4. Hasil Uji F ANNOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.725	2	1.362	29.001	.000 ^a
	Residual	2.396	51	.047		
	Total	5.121	53			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber :data diolah SPSS

Berdasarkan hasil tabel 4 uji ANOVA (*Analysis of Varians*) atau F test diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 29.001 signifikansi lebih kecil dari taraf nyata 5% ($0,000 < 0,5$). Dengan demikian (H_0) ditolak dan (H_a) diterima, karena terdapat pengaruh antara variabel X (pelatihan dan lingkungan kerja) secara simultan terhadap variabel Y (kinerja).

Tabel 5. Hasil Perhitungan Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized		Sig.
		B	Std. Error	Beta	T	
1	(Constant)	1.943	.301		6.464	.000
	X1	.215	.079	.299	2.725	.009
	X2	.322	.066	.534	4.864	.000

Berdasarkan hasil uji parsial pada tabel

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data diolah SPSS

di atas diketahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen yaitu: 1) Variabel pelatihan, nilai signifikan sebesar 0,009. Karena angka probabilitas signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, 2) Variabel lingkungan kerja, nilai signifikannya sebesar 0,000. Karena angka probabilitas signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1) Variabel pelatihan (X1) dan variabel lingkungan kerja (X2), secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi UMKM Provinsi Sulawesi tengah; 2) Variabel pelatihan (X1), berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi UMKM Provinsi Sulawesi tengah; 3) Variabel lingkungan kerja (X2), berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi UMKM Provinsi Sulawesi tengah; 4) Variabel lingkungan kerja (X2), lebih dominan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi UMKM Provinsi Sulawesi tengah.

Penulis memberikan saran yang bisa disampaikan pada Dinas Koperasi UMKM Provinsi Sulawesi Tengah dari hasil penelitian yang di dapat sebagai berikut: 1) lebih meningkatkan jenis pelatihan rutin baik dalam instansi maupun luar instansi, meningkatkan jumlah anggota pelatihan agar semua pegawai bisa mengikuti pelatihan secara rutin, serta dapat mengikuti pelatihan pada bidang lain selain pada bidang keuangan terutama pelatihan dibidang IT (Ilmu Teknologi) sangat berperan penting di era perkembangan pengetahuan saat ini. 2) lebih memperhatikan kondisi lingkungan fisik seperti ukuran ruang kerja pegawai sebaiknya diperluas sehingga jarak antara barang atau benda-benda memiliki jarak renggang dan menambahkan fasilitas seperti AC dan lemari penyimpanan berkas sehingga ruang kerja tidak lagi panas dan berkas-berkas lebih teratur. 3) untuk lingkungan kerja non fisik sudah berjalan baik tapi perlu ditingkatkan agar hubungan antar rekan kerja dan hubungan pemimpin dan bawahan lebih terjalin harmonis.

6. REFERENSI

- Caple, J (2009) *The Theory and Practice of Training*. Revised 5 Edition. London: Kogan-Page.
- Chan (2010) dalam buku Donni Juni Priansa 2014, *Perencanaan & Pengembangan SDM*, Bandung: Alfabeta
- Hasibuan, Malayu S.P. (2007) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2003) *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mardiana (2001) *Manajemen Produksi*, Badan IPWI, Jakarta.
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H (2001) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat.
- Nawawi, Hadari (2005) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Nitisemito, S. Alex (2001) *Manajemen Personalialia*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pabundu, Tika Moh (2010) *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Cetakan ke-3, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Priansa, Donni Juni. (2014) *Perencanaan & Pengembangan SDM*, Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti (2001) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manjemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT.Refika Aditama.
- Sedarmayanti (2009) *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono (2014) *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Umar, Husein (2002) *Metodologi Penelitian Aplikasi dalam Pemasaran*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.