

Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Tata Usaha Sekretariat Daerah Kabupaten Malang

Oleh :

Yuli Khoiriyah*)

Yulikhair96@gmail.com

Rois Arifin)**

Roisarifin18@yahoo.co.id

Arini Fitria Mustapita*)**

AriniMustapita@unisma.ac.id

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to determine and analyze the influence of the Work Environment, Training, Motivation, and Organizational Commitment to the Performance of the Secretariat Administrative Staff of Kabupaten Malang.

The population used in this study were 46 employees of the Secretariat Administrative Staff of Kabupaten Malang by utilizing the saturated sample method (census sample). The method used in this study was quantitative research method in which the data analysis technique used is multiple linear regression by using SPSS ver.16.

This study proves that the variables of Work Environment, Training, Work Motivation, and Organizational Commitment simultaneously and partially have a significant effect on employee performance in the Secretariat Administrative Staff of Kabupaten. Adjusted R^2 of 0.598 explains that 59.8% of employee performance in Secretariat Administrative Staff of Kabupaten Malang can be explained by the variables of Work Environment, Training, Work Motivation, and Organizational Commitment and 40.2% is caused by other variables which are not observed.

Keywords: Work Environment, Training, Motivation, Organizational Commitment, Employee Performance.

Pendahuluan

Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi pemerintah. Karyawan merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi.

Demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan/pegawai memerlukan Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, karena lingkungan kerja yang ada disekitar tempat kerja pegawai dapat mempengaruhi kinerja dalam menjalankan

tugas-tugasnya. Lingkungan kerja yang baik dapat menambah semangat kerja serta meningkatkan kinerja pegawai serta dapat mengurangi kejenuhan dan kelelahan akibat bekerja.

Selain Lingkungan kerja, Pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan melalui pelatihan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pelatihan merupakan hal yang sangat penting bagi organisasi agar karyawan memiliki pengetahuan (knowledge), kemampuan (ability) dan ketrampilan (skill) sehingga dapat memenuhi kebutuhan organisasi di masa kini dan di masa yang akan datang. Menurut Dessler (1997:263) Pelatihan memberikan karyawan baru atau yang ada sekarang ketrampilan yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan yang sekarang.

Pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian pegawai akan lebih optimal jika disertai dengan faktor-faktor motivasi dalam diri pegawai. Karena sebagai manusia para pegawai perlu diberikan motivasi, dengan adanya motivasi pegawai dapat meningkatkan prestasi kerja dan menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya, serta dapat menjalankan tanggung jawabnya dengan baik. Peran motivasi kerja dalam menggerakkan fungsi manajemen sumber daya manusia adalah membuat manusia untuk bertindak atau berperilaku dalam cara menggerakkan arah tertentu kepada tenaga kerja sampai pada tujuan yang telah ditentukan. Kekuatan motivasi yang ada dalam diri manusia itu sendiri dan lingkungan sekitarnya.

Tidak hanya Lingkungan Kerja, Pelatihan serta Motivasi dalam meningkatkan Kinerja pegawai, indikator kinerja lainnya yaitu Komitmen Organisasi. Pegawai dengan komitmen yang tinggi dapat diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang optimal. Seseorang yang bergabung dalam sebuah organisasi atau instansi pemerintah dituntut adanya komitmen dalam dirinya. Rendahnya komitmen menimbulkan persoalan bagi pihak organisasi. Komitmen seolah-olah merupakan komoditas mahal tapi penting bagi organisasi karena menentukan keberhasilan organisasi tersebut. Komitmen yang rendah mencerminkan tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugasnya. Komitmen mencakup juga keterlibatan kerja. Hal ini disebabkan karena antara keterlibatan kerja dengan komitmen organisasi sangat erat hubungannya. Keterlibatan kerja sebagai kemauan untuk menyatukan dirinya dengan pekerjaan, menginvestasikan waktu, kemampuan dan energinya untuk pekerjaan, dan menganggap pekerjaannya sebagai bagian utama dari kehidupannya.

Tempat penelitian ini bertempat di Tata Usaha Sekretariat Daerah Kabupaten Malang dengan jumlah pegawai sebanyak 46 orang. Sebagai organisasi baru Bagian Tata Usaha Sekretariat Daerah berusaha melakukan pembenahan diri dan meningkatkan kualitas pelayanan untuk mencapai sasaran yang sudah ditentukan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Kualitas pelayanan yang baik dapat dicapai dengan diadakannya Pelatihan serta Motivasi kepada pegawai bagian Tata Usaha Sekretariat Daerah Kabupaten Malang. Tidak hanya diadakan pelatihan dan motivasi terhadap pegawai untuk meningkatkan komitmen berorganisasi pada pegawai bagian Tata Usaha, Sekretariat Daerah

Kabupaten Malang perlu memfasilitasi Pegawai dengan kondisi lingkungan yang aman dan nyaman.

Berdasarkan uraian latar belakang, dihasilkan rumusan masalah sebagai berikut : Bagaimana pengaruh lingkungan kerja, pelatihan, motivasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai tata usaha sekretariat daerah malang baik secara parsial maupun secara simultan?

Hasil penelitian ini terbagi atas 2 kategori diantaranya :

1. Manfaat Teoritis.

Diharapkan penelitian ini dapat menambah referensi bahan kajian ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang kajian manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan konsep adanya pengaruh positif yang signifikan antara pelatihan kerja, insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat praktis.

- a. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi suatu pertimbangan dan masukan bagi Tata Usaha Sekretariat Daerah Kabupaten Malang dalam upaya meningkatkan kinerjaPegawainya.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan referensi untuk penelitian selanjutnya dan menambah pengetahuan bagi yang memerlukan.

Tinjauan Teori

Menurut Mangkunegara (2016:67) istilah kinerja berasal dari kata job performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Mangkunegara (2016:67) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (the right man in place, the man on the right job).

2) Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap (attitude) seseorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan dari pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Indikator kinerja pegawai dalam penelitian ini, peneliti mengadaptasi dari pendapat Mangkunegara (2012:75) yang mengemukakan indikator yang menjadi ukuran kinerja adalah: kuantitas, kualitas, tanggung jawab, inisiatif, dan kemampuan bekerjasama.

Menurut Rivai dan Sagala (2011:212), Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Menurut Widodo (2015:82), Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan.

Dari beberapa pengertian pelatihan di atas, pelatihan adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan dapat melatih kemampuan, ketrampilan, keahlian dan pengetahuan karyawan guna melaksanakan pekerjaan secara efektivitas dan efisien untuk mencapai tujuan di suatu perusahaan.

Indikator pelatihan dalam penelitian ini, peneliti mengadaptasi dari pendapat Mangkunegara (2011:57) yaitu : instruktur, peserta, materi, metode, tujuan.

Menurut Wibowo (2010:379) “motivasi merupakan dorongan terhadap beberapa proses perilaku pegawai pada pencapaian tujuan organisasi”. Sedangkan Widodo (2015:187) “motivasi adalah kekuatan yang ada dalam diri seseorang, yang mendorong individual untuk melakukan tindakan”. Selanjutnya Motivasi kerja menurut Rois (2016:102) merupakan suatu keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Indikator motivasi kerja dalam penelitian ini, peneliti mengadaptasi dari pendapat Menurut Siagian (2012:149), yang mengemukakan indikator untuk mengukur motivasi kerja terdiri dari: kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri, dan aktualisasi diri.

Komitmen organisasi menggambarkan sejauh mana individu mengidentifikasi dirinya dan dilibatkan dengan organisasinya dan tidak ingin meninggalkan organisasinya. Menurut Robbins dan Judge (2012:100) mengemukakan komitmen organisasi adalah tingkat sampai mana seseorang karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Indikator komitmen organisasi dalam penelitian ini, peneliti mengadaptasi dari pendapat Menurut Meyer dan Allen yang dikutip oleh Sutrisno (2011:292-293) mengungkapkan ada tiga komponen komitmen organisasi yaitu: komponen afektif, komponen normative dan komponen *continuence*.

Penelitian terdahulu membuktikan kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya Lingkungan kerja, pelatihan, motivasi dan komitmen organisasi. Salah satunya Menurut Mahennoko (2011) Menjelaskan bahwa ada beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai antara lain : Motivasi dan Komitmen Organisasi, sehingga tujuan penelitian ini adalah untuk meneliti Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai bidang Keuangan pada Pemerintah Daerah Kabupaten Demak. Hasil dari penelitian ini bahwa Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Menurut Kurniawan (2011) Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi Publik; (2)

Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi Publik; (3) Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Organisasi Publik.

Menurut Puspanita (2013) hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

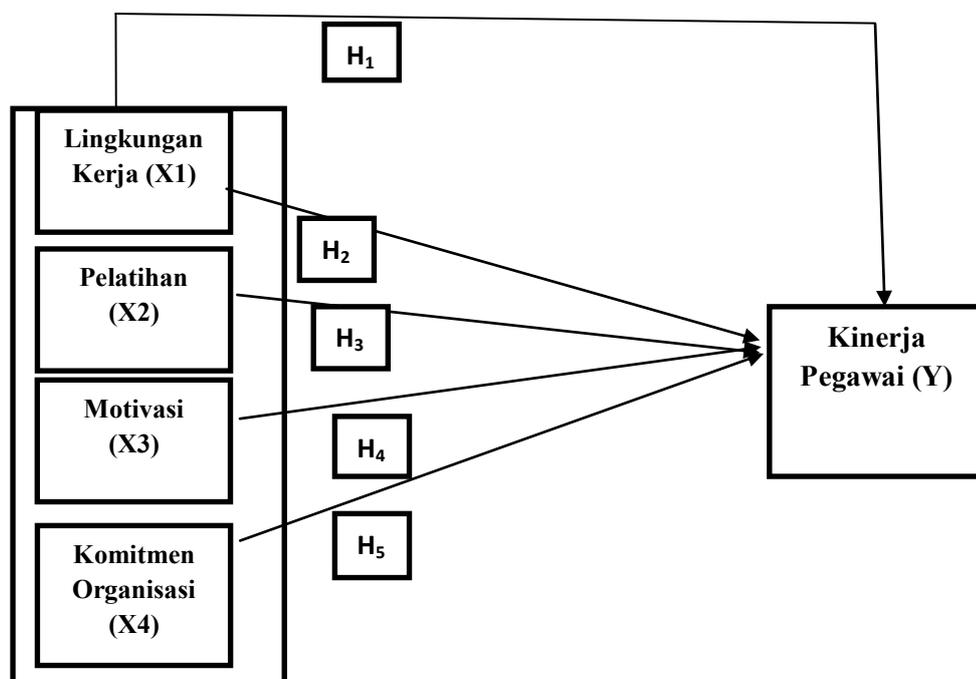
Menurut Nurandini (2014) Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel komitmen afektif mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel komitmen normatif mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan variabel komitmen continuance mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut Sidanti (2015) Penelitian ini menyimpulkan : lingkungan kerja, motivasi untuk bekerja sama dan dampaknya secara bersamaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS DPRD Kabupaten Madiun.

Menurut Saleleng dan Soegoto (2015) Hasil penelitian menunjukan : lingkungan kerja, motivasi, pelatihan, dan kompensasi baik secara bersama maupun parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan.

Menurut Suyaman dan Aripin (2018) Hasil pengujian terbukti bahwa pelatihan dan motivasi berpengaruh nyata dan positif terhadap kinerja yaitu sebesar 97,61%. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa pelatihan dan motivasi memiliki pengaruh yang tinggi terhadap kinerja para pegawai pengelola keuangan.

Berdasarkan tinjauan teori, maka dapat digambarkan kerangka konseptual dari penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini diantaranya :

- H1 : Lingkungan kerja, Pelatihan, Motivasi, dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara Simultan terhadap kinerja pegawai
- H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
- H3 : Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
- H4 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
- H5 : Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Metode Penelitian

Pendekatan penelitian yang dipakai ialah kuantitatif dengan jenis penelitian ialah *explanatory research*. Populasi penelitian ini ialah seluruh karyawan bagian pegawai Tata Usaha Sekretariat Daerah Kabupaten Malang yang berjumlah 46 pegawai, sedangkan sampel yang digunakan berdasarkan sampel jenuh atau sampel sensus yaitu seluruh pegawai tata usaha Sekretariat Daerah Kabupaten Malang.

Variabel terikat penelitian ini adalah kinerja Pegawai (Y) dengan indikator:

- a) Kualitas hasil kerja sesuai dengan standar yang telah ditentukan
- b) Kuantitas hasil kerja sesuai dengan standar yang telah ditentukan
- c) Keberadaan pengawas memberikan motivasi kinerja
- d) Tugas yang diberikan oleh pimpinan mampu diselesaikan pegawai tepat waktu
- e) Menggunakan sarana yang disediakan dengan optimal

Sedangkan variabel bebas terdiri dari:

- 1) Lingkungan Kerja (X1) dengan indikator:
 - a) Nyaman dengan kondisi kebersihan di lingkungan kerja
 - b) Penerangan di tempat kerja yang cukup
 - c) Sirkulasi udara baik
 - d) Adanya kerjasama antar pegawai
 - e) Komunikasi terjalin baik antar pegawai
 - f) Tersedia fasilitas di tempat kerja
- 2) Pelatihan (X2) dengan indikator:
 - a) Mengembangkan kemampuan melalui pelatihan yang diberikan
 - b) Menyesuaikan materi pelatihan dengan *job description* masing-masing pegawai
 - c) Memahami materi pelatihan yang diberikan
 - d) Meningkatkan hasil kerja melalui pelatihan yang diberikan
 - e) Meningkatkan pemahaman karyawan terhadap proses kinerja melalui pelatihan yang diberikan
- 3) Motivasi (X3) dengan indikator:
 - a) Kebutuhan fisiologis
 - b) Kebutuhan keamanan
 - c) Kebutuhan sosial
 - d) Kebutuhan harga diri

- 4) Komitmen Organisasi dengan indikator:
- Bertanggung jawab pada pekerjaan
 - Bersedia mentaati aturan dalam organisasi
 - Kemauan untuk bekerja keras
 - Merasa peduli terhadap perkembangan perusahaan
 - Komitmen untuk tetap menjadi karyawan dalam perusahaan

Sumber data yang digunakan ialah data primer, dengan menggunakan kuesioner atau angket. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan skala *likert*. Sedangkan analisis data yang digunakan meliputi: uji instrumen (validitas dan reliabilitas) uji normalitas, uji asumsi klasik (multikolinearitas dan heteroskedastisitas) analisis regresi berganda, dan uji hipotesis (parsial dan simultan).

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

- Uji Instrumen
 - Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Instrumen

No	Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,732	0.215	Valid
		Y.2	0,779	0.215	Valid
		Y.3	0,620	0.215	Valid
		Y.4	0,691	0.215	Valid
		Y.5	0,676	0.215	Valid
2	Lingkungan Kerja (X ₁)	X1.1	0,660	0.215	Valid
		X1.2	0,742	0.215	Valid
		X1.3	0,869	0.215	Valid
		X1.4	0,784	0.215	Valid
		X1.5	0,834	0.215	Valid
		X1.6	0,861	0.215	Valid
3	Pelatihan (X ₂)	X2.1	0,800	0.215	Valid
		X2.2	0,762	0.215	Valid
		X2.3	0,761	0.215	Valid
		X2.4	0,799	0.215	Valid
		X2.5	0,772	0.215	Valid
4	Motivasi Kerja (X ₃)	X3.1	0,780	0.215	Valid
		X3.2	0,858	0.215	Valid
		X3.3	0,848	0.215	Valid
		X3.4	0,792	0.215	Valid
		X3.5	0,752	0.215	Valid
5	Komitmen organisasi (X ₄)	X4.1	0,702	0.215	Valid
		X4.2	0,742	0.215	Valid
		X4.3	0,915	0.215	Valid
		X4.4	0,786	0.215	Valid

		X4.5	0,626	0.215	Valid
--	--	------	-------	-------	-------

Berdasarkan tabel diatas, dari lima variabel penelitian dengan jumlah pertanyaan sebanyak 26 item yang diajukan, menunjukkan semua pernyataan valid karena mempunyai nilai signifikansinya $< 0,05$ dan dapat diketahui r hasil tiap-tiap item > 0.215 sehingga instrumen penelitian atau pertanyaan yang diajukan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Alfa Cronbrach's	Keterangan
Motivasi (X_1)	0,878	Reliabel
Pelatihan (X_2)	0,838	Reliabel
Motivasi Kerja (X_3)	0,865	Reliabel
Komitmen organisasi (X_4)	0,809	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,727	Reliabel

Dari diatas menunjukkan semua item varibel yang digunakan adalah *reliable*, karena nilai *cronbach's alpha* $\geq 0,60$.

2. Uji Normalitas

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

Jumlah Responden	Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan
46	0,999	Normal

Dari diatas diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,999 lebih besar dari 0,05. Hasil ini mengartikan semua data terdistribusi dengan normal sehingga asumsi normalitas terpenuhi.

3. Uji Asumsi Klasik

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Lingkungan Kerja	.895	1.117
Pelatihan	.508	1.969
Motivasi	.800	1.250
Komitmen Organisasi	.555	1.801

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel diatas diketahui semua variabel memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) berada dibawah.

Hasil ini menggambarkan variabel bebas (lingkungan kerja, pelatihan, motivasi, dan komitmen organisasi) yang digunakan pada penelitian ini tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas.

a) Tabel 4 Hasil Uji multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Lingkungan Kerja	.895	1.117
Pelatihan	.508	1.969
Motivasi	.800	1.250
Komitmen Organisasi	.555	1.801

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel diatas diketahui semua variabel memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) berada dibawah 10. Hasil ini menggambarkan variabel bebas (lingkungan kerja, pelatihan, motivasi, dan komitmen organisasi) yang digunakan pada penelitian ini tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas.

b) Tabel 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.223	1.399		.159	.874
1 Lingkungan Kerja	-.006	.042	-.023	-.145	.885
Pelatihan	.085	.074	.245	1.144	.259
Motivasi	.014	.064	0.36	.210	.835
Komitmen Organisasi	-.034	.061	-.114	-.558	.580

a. Dependent Variable: ABS_RES1

Hasil pedeteksi Heterokedastisitas dengan menggunakan Uji Glejser menunjukkan bahwa keempat variabel bebas diatas memiliki nilai signifikan diatas 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung adanya heterokedastisitas.

4. Regresi Linier Berganda

Tabel 6 Hasil Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.120	2.454		.456	.651
1					
Lingkungan Kerja	.158	.074	.212	2.123	.040
Pelatihan	.297	.130	.302	2.278	.028
Motivasi	.331	.113	.309	2.927	.006
Komitmen Organisasi	.226	.107	.268	2.114	.041

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

$$Y = 1,120 + 0,158X_1 + 0,297X_2 + 0,331X_3 + 0,226X_4$$

Berdasarkan persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Konstanta sebesar 1,120 menunjukkan jika tidak terdapat variabel Lingkungan Kerja, Pelatihan, Motivasi Kerja dan Komitmen organisasi atau diasumsikan sama dengan 0, maka Kinerja Pegawai (Y) akan sebesar 1,120.
- 2) Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,158 (positif), artinya apabila ada penambahan pada Lingkungan Kerja maka akan meningkatkan Kinerja pegawai positif.
- 3) Koefisien regresi variabel Pelatihan sebesar 0,297 (positif), artinya apabila ada penambahan pada Pelatihan maka akan meningkatkan Kinerja pegawai positif.
- 4) Koefisien regresi variabel Motivasi sebesar 0,331 (positif), artinya apabila ada penambahan pada Motivasi maka akan meningkatkan Kinerja pegawai positif.
- 5) Koefisien regresi variabel Komitmen Organisasi sebesar 0,226 (positif), artinya apabila ada penambahan pada Komitmen Organisasi maka akan meningkatkan Kinerja pegawai positif.

5. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial

Berdasarkan tabel 6 di atas maka dapat dijelaskan:

Lingkungan Kerja memiliki nilai signifikansi $0,040 < 0,05$, Sehingga dapat dijelaskan variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Pelatihan memiliki nilai signifikansi $0,028 < 0,05$, Sehingga dapat dijelaskan variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Motivasi memiliki nilai signifikansi $0,006 < 0,05$, Sehingga dapat dijelaskan variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Komitmen Organisasi memiliki nilai signifikansi $0,041 < 0,05$, Sehingga dapat dijelaskan variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

b. Uji Simultan

Tabel 7 Hasil Uji Simultan
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	209.122	4	52.280	17.758	.000 ^b
Residual	120.704	41	2.944		
Total	329.826	45			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Pelatihan, Motivasi, Komitmen Organisasi

Dari tabel diatas diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti Lingkungan Kerja, Pelatihan, Motivasi Kerja dan Komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Bagian Tata Usaha Sekretariat Kabupaten Malang.

IMPLIKASI HASIL PENELITIAN

a. Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, Motivasi, Komitmen organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian membuktikan bahwa Lingkungan kerja, Pelatihan, Motivasi Kerja dan Komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bagian Tata Usaha Sekretariat Kabupaten Malang. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji F yang menunjukkan bahwa F hitung sebesar 17,758 dan F tabel sebesar 2,49 pada tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, karena nilai F hitung lebih besar dari F tabel keputusan terhadap H_0 ditolak dan H_a diterima. Uji pengaruh secara simultan Lingkungan kerja, Motivasi, Pelatihan, dan Kompensasi memperlihatkan pengaruh signifikan terhadap Kinerja. Hasil ini memberi arti bahwa Lingkungan kerja, Pelatihan, Motivasi Kerja dan Komitmen organisasi secara bersama-sama berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja.

Hasil perhitungan menunjukkan nilai t hitung 2,123 lebih besar dari t tabel 1,661 dengan tingkat sig t $0,040 < \alpha = (0,05)$, yang berarti bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Tata Usaha Sekretariat Daerah Kabupaten Malang

c. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil perhitungan menunjukkan nilai t hitung 2,278 lebih besar dari t tabel 1,661 dengan tingkat sig t $0,028 < \alpha = (0,05)$, yang berarti Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Tata Usaha Sekretariat Daerah Kabupaten Malang

d. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil perhitungan menunjukkan nilai t hitung 2,927 lebih besar dari t tabel 1,661 dengan tingkat sig t $0,006 < \alpha = (0,05)$, yang berarti bahwa

Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Tata Usaha Sekretariat Daerah Kabupaten Malang

e. Pengaruh Komitmen organisasi Terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil perhitungan menunjukkan nilai t hitung 2,114 lebih besar dari t tabel 1,661 dengan tingkat sig t $0,041 < \alpha = 0,05$), yang berarti bahwa Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai bagian Tata Usaha Sekretariat Kabupaten Malang.

Simpulan

Mengacu terhadap analisa dan pembahasan yang telah dilaksanakan, maka disimpulkan:

- lingkungan kerja, pelatihan, motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
- lingkungan kerja, pelatihan, motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Saran

- Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, Oleh karena itu lingkungan kerja yang ada di sekitar pegawai harus tetap dijaga dan diperhatikan agar setiap pegawai dapat merasa nyaman dalam bekerja demi tercapainya kinerja yang baik, sehingga tujuan yang telah ditetapkan instansi/perusahaan dapat tercapai.
- Motivasi Kerja yang diterapkan oleh Bagian Tata Usaha Sekretariat Daerah Kabupaten Malang sudah cukup baik. Namun masih perlu adanya peningkatan motivasi kerja karena untuk mendapatkan kinerja yang baik. Untuk itu perusahaan bisa memberikan penghargaan baik berwujud ataupun tidak berwujud kepada pegawai yang sudah meningkatkan kedisiplinannya dalam bekerja.
- Bagi Bagian Tata Usaha Sekretariat Daerah Kabupaten Malang disarankan untuk meningkatkan kinerja para pegawai dengan cara: memberikan pelatihan kerja kepada pegawai supaya pegawai memiliki kemampuan pengetahuan dan keahlian di bidangnya masing-masing sehingga dengan kemampuan dan keahliannya pegawai dapat meningkatkan kinerja secara maksimal.
- Bagi peneliti selanjutnya, dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor yang lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai karena faktor lingkungan kerja, pelatihan, motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh 59,8% sehingga masih ada 40,2% faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai selain variabel yang diteliti. Peneliti selanjutnya dapat menganalisis faktor lain yang memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai seperti budaya organisasi, disiplin kerja, kepuasan kerja, stress kerja dan sebagainya.

Daftar pustaka

- Dessler, G., 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Prenhallindo.
- Kurniawan., 2011, *Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Oorganisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Publik studi Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Demak*. Skripsi.
- Mahennoko, A. A., 2011, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pada Ppemerintah Daerah Kabupaten Demak*. Skripsi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara., A. A., 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nurandini, A., 2014, *Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pegawai Perum Perumnas Jakarta)*. Skripsi Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
- Pushanita, D., 2013, *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bank BTN Syariah Cabang Cirebon*. Skripsi.
- Rivai, V. d., 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Robbins, P. d., 2012, *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rois, A. Dkk., 2016, *Pengantar Manajemen*. Malang: Empat Dua.
- Saleleng, M. S., 2015, *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan*. *Jurnal EMBA*, Vol.3, ISSN 2303-11.
- Siagian, S. P., 2012, *Manajemen Sumber Daya Mmanusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sidanti, H., 2015, *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekertariat DPRD Kabupaten Madiun*. *Jurnal JIBEKA*, Vol 9, No 1, hal 44-53.
- Siagian, S. P., 2012, *Manajemen Sumber Daya Mmanusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sidanti, H., 2015, *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekertariat DPRD Kabupaten Madiun*. *Jurnal JIBEKA*, Vol 9, No 1, hal 44-53.
- Sunyaman., J. A., 2018, *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pengelola Keuangan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sumedang*. *Jurnal Kebangsaan*.
- Widodo, E. S., 2015, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wibowo., 2010, *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.

Yuli Khoiriyah*) Adalah Alumni FEB Unisma

Rois Arifin)** Adalah Dosen tetap FEB Unisma

Arini Fitria Mustapita*)** Adalah Dosen tetap FEB Unisma