

Pengaruh Pendidikan Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pegawai Pada Badan Pemberdayaan Masyarakat Provinsi Sulawesi Selatan

Haerunisa^{1*}, Ratna Dewi², Imaduddin³

Email korespondensi : khairunnisa.skg@gmail.com

^{1*}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

^{2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh Pendidikan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pemberdayaan Masyarakat Provinsi Sulawesi Selatan , (2) pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pemberdayaan Masyarakat Provinsi Sulawesi Selatan , pengaruh Pendidikan Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pemberdayaan Masyarakat Provinsi Sulawesi Selatan . Jenis penelitian ini termasuk penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian ini merupakan penelitian survei. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat Provinsi Sulawesi Selatan . Teknik pengumpulan data menggunakan *Accidental sampling*, dengan jumlah sampel sebanyak 53 orang teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah disiapkan untuk menjawab hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pendidikan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis pertama diterima. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari hasil keseluruhan tersebut bahwa hipotesis dalam penelitian ini terbukti dan dapat diterima.

Kata Kunci: Pendidikan Pelatihan , Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Pendahuluan

Salah satu cara meningkat kualitas sumber daya pegawai melalui pendidikan dan pelatihan dilakukan secara terencana dan sistematis . dengan kata lain pentingnya pendidikan dan pelatihan dalam organisasi adalah perbaikan kinerja pegawai yang meliputi pengetahuan dan keterampilan yang mendukung , serta pembentukan sikap setiap para pegawai sesuai yang diinginkan oleh organisasi

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, menunjukkan bahwa Pendidikan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Inilah sebabnya penulis ingin melakukan penelitian dengan maksud untuk mengetahui bagaimana pengaruh Pendidikan Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai.

Dari hal ini dapat kita simpulkan bahwa tidak hanya pendidikan dan pelatihan saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, lingkungan tempat

bekerja pun menjadi salah satu faktor penentu dari peningkatan kinerja karyawan. Membahas tentang lingkungan kerja, berarti kita tidak hanya membahas hal – hal yang berhubungan dengan perlengkapan atau peralatan yang terdapat di dalam perusahaan saja, akan tetapi kita juga akan membahas tentang hubungan yang terjalin antar sesama “penghuni” dari perusahaan tersebut. Dalam hal ini dapat disebut sebagai lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Tidak hanya Pendidikan Pelatihan, kondisi lingkungan kerja didalam instansi juga menjadi salah satu faktor pendukung berlangsungnya pengelolaan perusahaan yang baik. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.

Berdasarkan uraian tersebut, terlihat betapa pentingnya gaya kepemimpinan dan motivasi, sehingga akan diteliti lebih lanjut tentang “PENGARUH PENDIDIKAN PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PEMBERDAYAAN MASYARAKAT PROVINSI SULAWESI SELATAN ”.

Metode Analisis

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer atau data empiris ini diperoleh langsung dari responden yang berisi jawaban dan tanggapan dari pertanyaan atau pernyataan penelitian yang ada dalam kuesioner. Sedangkan data sekunder merupakan data yang diperoleh oleh peneliti melalui buku-buku, jurnal atau tulisan lain yang dianggap berkaitan dengan penelitian ini. Pada penelitian ini jumlah sampel sebesar 53 orang yang berasal dari pegawai kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat Provinsi Sulawesi Selatan .Ukuran sampel diambil dengan menggunakan rumus Slovin. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Accidental Sampling*. *Accidental sampling* adalah Teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu sesuai sebagai sumber data.

Hasil Penelitian

a. Hasil Uji Kualitas Data

1) Hasil Uji Validitas

Uji validitas (uji kesahihan) adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur sah/valid tidaknya kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan cara menguji korelasi antara skor item dengan skor total masing – masing variabel, menggunakan *pearson corelation*. Butir pertanyaan dikatakan valid apabila tingkat signifikannya dibawah 0,05.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Pernyataan		Pearson Corelation	Sig (2-Tailed)	Keterangan
X1	X1.1	0.710	0.000	VALID
	X1.2	0.685	0.000	VALID
	X1.3	0.687	0.000	VALID
	X1.4	0.762	0.000	VALID
	X1.5	0.767	0.000	VALID
X2	X2.1	0.860	0.000	VALID
	X2.2	0.859	0.000	VALID
	X2.3	0.821	0.000	VALID
	X2.4	0.870	0.000	VALID
Y	Y.1	0.874	0.000	VALID
	Y.2	0.873	0.000	VALID
	Y.3	0.825	0.000	VALID
	Y.4	0.769	0.000	VALID
	Y.5	0.857	0.000	VALID

Sumber : data primer diolah 2021

Tabel 1 menunjukkan hasil valid dari uji validitas pada tiga variabel yang terdiri dari Pendidikan Pelatihan (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y).

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji reliabilitas ini dilakukan untuk menguji konsistensi jawaban dari responden melalui pernyataan yang diberikan, menggunakan metode statistik *Cronbach Alpha* dengan singnifikansi yang digunakan lebih dari atau sama dengan ($\geq$) 0,6. Adapun hasil dari pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pendidikan dan Pelatihan (X1)	0.747	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0.874	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.892	Reliabel

Tabel 2 menunjukkan bahwa variabel Pendidikan Pelatihan (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih besar atau sama dengan ($\geq$) dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa item pernyataan dalam penelitian ini bersifat reliabel. Sehingga setiap item pernyataan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten dan apabila pernyataan diajukan kembali maka akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

a. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas dalam penelitian ini digunakan untuk menguji apakah pada suatu model regresi, suatu variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Menurut Ghazali (2016). Apabila suatu variabel tidak berdistribusi secara normal, maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan. Pada uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan metode statistik *one-sample Kolmogorov-Smirnov*, yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikan $> 0,05$ maka akan berdistribusi normal dan sebaliknya jika nilai signifikan $< 0,05$ maka variabel berdistribusi tidak normal. Hasil uji normalitas dapat ditunjukkan pada tabel 3 berikut.

Tabel 3. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.38076194
Most Extreme Differences	Absolute	.146
	Positive	.062
	Negative	-.146
Kolmogorov-Smirnov Z		1.060
Asymp. Sig. (2-tailed)		.211
a. Test distribution is Normal.		

Berdasarkan Hasil pengujian normalitas yang dilakukan menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,211 > 0,05$ yang menandakan bahwa data berdistribusi normal sehingga layak digunakan dalam penelitian.

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi diantara variabel bebas. Jika terjadi multikolinearitas sempurna maka penaksir OLS (*Ordinary Least Square*) menjadi tidak tertentu dan varians atau kesalahan standarnya juga menjadi tidak tertentu. (Gujarati dalam Sumarmo Zain, 1997).

Dalam penelitian ini, teknik untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas didalam regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance inflation factor* (VIF), nilai *tolerance* yang besarnya diatas 0,1 maka tidak terjadi multikolinearitas, sedangkan nilai *tolerance* yang lebih kecil atau sama dengan 0,1 maka terjadi multikolinearitas. Sedangkan bila nilai VIF dibawah 10 menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas diantara variabel bebasnya, dan sebaliknya bila VIF lebih besar atau sama dengan 10 maka terjadi multikolinearitas (Ghozali, 2005). Hasil pengujian multikolinearitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Pendidikan dan Pelatihan	.886	1.128
	Lingkungan Kerja	.886	1.128

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari hasil output diatas, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi masalah multikolinearitas karena nilai *tolerance* untuk semua variable lebih dari 0,1 dan nilai *Variances Inflating Factors* (VIF) kurang dari 10.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians pada residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode *scatterplot* di mana penyebaran titik-titik yang ditimbulkan terbentuk secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu serta arah penyebarannya berada di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hasil pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar di bawah ini :

Tabel 5 Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Kesimpulan
Pendidikan dan Pelatihan (X1)	0,050	$\geq 0,05$ (Tidak Terjadi)
Lingkungan Kerja (X2)	0,743	$\geq 0,05$ (Tidak Terjadi)

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians pada residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode *Glejserdi* mana nilai signifikan dari variabel Pendidikan Pelatihan (X1), dan Lingkungan Kerja (X2) lebih besar dari ($> 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel diatas.

a. Hasil Uji Hipotesis

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,616	,752		2,148	,037
	Pendidikan dan Pelatihan	,320	,147	,287	2,183	,034
	Lingkungan Kerja	,314	,135	,305	2,325	,024
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah :

$$Y = 1,616 + 0,320X_1 + 0,314X_2 + e$$

Model tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

a) Nilai Konstanta adalah 1,616% ini menunjukkan bahwa jika variabel independen (Pendidikan & Pelatihan dan Lingkungan Kerja) bernilai nol (0), maka variabel dependen (Kinerja Pegawai) akan mengalami kenaikan sebesar 1,616 %.

b) Koefisien regresi Pendidikan dan Pelatihan (b1) adalah 0,320% dan bertanda positif. Hal ini berarti, nilai variabel Y akan mengalami kenaikan 0,320% jika nilai variabel X1 mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap.

Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Pendidikan dan Pelatihan (X1) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y). Semakin optimal Pendidikan dan Pelatihan yang dilakukan suatu instansi maka Kinerja Pegawai akan semakin baik.

c) Koefisien regresi Lingkungan Kerja (b_2) adalah 0,314% dan bertanda positif. Hal ini berarti, nilai variabel Y akan mengalami kenaikan 0,314% jika nilai variabel X2 mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Lingkungan Kerja (X2) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y). Semakin baik Lingkungan Kerja dalam suatu instansi maka Kinerja pegawai akan semakin baik.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.485 ^a	.235	.204		.38830
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Pendidikan dan Pelatihan					
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai					

Berdasarkan hasil penelitian ini diperoleh nilai R sebesar 0,485 atau 48,5%, nilai ini menunjukkan bahwa Pendidikan & Pelatihan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) mempunyai hubungan dengan Kinerja Pegawai (Y). Sedangkan nilai R Square (R^2) atau nilai koefisien determinasi pada intinya untuk mengukur sejauh mana kemampuan model menerangkan variasi variabel dependen. Nilai (R^2) diantara nol dan satu. Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel – variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel – variabel dependen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi semua variabel – variabel dependen. Nilai R Square (R^2) yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,235 atau 23,5%. Hal ini menunjukkan bahwa variasi variabel independen yang digunakan dalam model terbatas menjelaskan Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi oleh Pendidikan & Pelatihan (X1), dan Lingkungan Kerja (X2), dan hal ini 76,5% dari Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi oleh faktor lain diluar model penelitian ini, seperti Budaya Organisasi, Visi dan Misi Perusahaan, Sistem Komunikasi, Skill.

Uji f (Uji Simultan)

Uji F dilakukan untuk menguji pengaruh simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil pengujian dalam penelitian ini pada uji simultan ANOVA atau F test seperti yang ditampilkan pada tabel berikut ini :

Tabel 7. Hasil uji f

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.313	2	1.157	7.671	.001 ^a
	Residual	7.539	50	.151		
	Total	9.852	52			
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Pendidikan dan Pelatihan						

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai			
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai			

Dari tabel diatas diperoleh nilai F hitung sebesar 7,671 dengan probabilitas 0,001 lebih kecil dari nilai signifikan 0,05 atau taraf nyata 5%, karena nilai sig. $0,001 < 0,05$, maka variabel – variabel X yang terdiri dari Pendidikan dan Pelatihan (X1), dan Lingkungan Kerja (X2) dalam penelitian ini secara bersama – sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Uji t (Uji Parsial)

Uji t atau uji parsial dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat.

Tabel 8. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.616	.752		2.148	.037
	Pendidikan dan Pelatihan	.320	.147	.287	2.183	.034
	Lingkungan Kerja	.314	.135	.305	2.325	.024
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Dasar pengambilan keputusan :

- Apabila sig < 0,05, maka H0 ditolak dengan Ha diterima.
- Apabila sig > 0,05, maka H0 diterima dengan Ha ditolak

Berdasarkan hasil uji parsial tabel 23 diatas dapat diketahui pengaruh masing masing variabel independen yang terdiri dari Pendidikan dan Pelatihan (X1), dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y) yang akan di jelaskan sebagai berikut :

a) Hipotesis 1 (H1)

Hipotesis 1 (H1), Pendidikan dan Pelatihan (X1) berpengaruh terhadap Kinerja pegawai (Y) diterima, hal ini diperoleh dari hasil analisis regresi yaitu t-hitung $X1 = 2,183$ dan nilai signifikansi X1 sebesar $0,034 < 0,05$ (taraf nyata 5%), maka dapat disimpulkan bahwa Pendidikan dan Pelatihan (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan kata lain H1 diterima.

b) Hipotesis 2 (H2)

Hipotesis 2 (H2), Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) diterima, hal ini diperoleh dari hasil analisis regresi yaitu t-hitung $X2 = 2,325$ dan nilai signifikansi X2 sebesar $0,024 < 0,05$ (taraf nyata 5%), maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan kata lain H2 diterima.

c) Hipotesis 3 (H3)

Hipotesis 3 (H3), Pendidikan & Pelatihan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) diterima, hal ini diperoleh dari hasil analisis regresi yaitu F-hitung sebesar 7,671 dan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ (taraf

nyata 5%), maka dapat disimpulkan bahwa Pendidikan & Pelatihan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan atau bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan kata lain H3 diterima.

Pembahasan

Pengaruh Pendidikan Pelatihan (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan variabel Pendidikan Pelatihan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) diterima, maka dapat disimpulkan bahwa Pendidikan dan Pelatihan (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan kata lain H1 diterima. Koefisien regresi Pendidikan dan Pelatihan bertanda positif. Hal ini berarti, nilai variable Y akan mengalami kenaikan jika nilai variable X1 mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Pendidikan dan Pelatihan (X1) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y). Semakin optimal Pendidikan dan Pelatihan yang dilakukan suatu instansi maka Kinerja Pegawai akan semakin baik. Hal ini di dukung oleh indikator pendidikan dan pelatihan yaitu: (1) Isi Pelatihan , (2) Metode Pelatihan (3) Sikap dan keterampilan instruktur (4) Lama Waktu Pelatihan (5) Fasilitas Pelatihan. Berdasarkan dari kajian di atas bahwa indikator Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dimana pegawai akan bekerja secara maksimal . Dengan peningkatan kinerja pegawai keuntungan yang didapat oleh suatu perusahaan adalah mendapatkan penghasilan (outcome) yang meningkat dari tahun ke tahun. Oleh karena itu Pendidikan dan Pelatihan terhadap pegawai perusahaan harus terus di tingkatkan . Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh Akbar Syam (2016) Menunjukan bahwa Variable pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara signifikan baik secara simultan dan parsial Pada Badan Pemberdayaan Masyarakat Provinsi Sulawesi Selatan.

Pengaruh Motivasi (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) diterima, hal ini diperoleh dari hasil analisis regresi yaitu t-hitung X2 nilai signifikansi X2 maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan kata lain H2 diterima. Koefisien regresi Lingkungan Kerja (b2) bertanda positif. Hal ini berarti, nilai variable Y akan mengalami kenaikan jika nilai variable X2 mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Lingkungan Kerja (X2) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y). Hal ini di pengaruhi oleh Indikator Lingkungan kerja : (1) Suasana kerja ,(2) Hubungan dengan rekan kerja,(3)

Tersedianya fasilitas kerja, (4) Keamanan Tempat kerja. Semakin baik Lingkungan Kerja dalam suatu instansi maka Kinerja pegawai akan semakin baik. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan dari kajian di atas bahwa Variabel Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai dapat meningkatkan semangat kerja pegawai dimana pegawai akan bekerja secara maksimal dan menyukai lingkungan kerjanya. Dengan peningkatan kinerja pegawai keuntungan yang didapat oleh suatu perusahaan adalah mendapatkan penghasilan (outcome) yang meningkat dari tahun ke tahun. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dian Maulidiyah Ahmad (2018) Menunjukkan bahwa Variable Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan baik secara simultan dan parsial Pada PT.Telkom Akses di Makassar.

Pengaruh Pendidikan Pelatihan (X1), Lingkungan Kerja (X2), Terhadap Kinerja (Y) .

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan variabel Hipotesis 3 (H3), Pendidikan & Pelatihan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) diterima, hal ini diperoleh dari hasil analisis regresi dan nilai signifikansi maka dapat disimpulkan bahwa Pendidikan & Pelatihan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan atau bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan kata lain H3 diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Pendidikan Pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan. Hal ini didukung oleh penelitian Pendidikan Pelatihan dan Lingkungan kerja berpengaruh secara Simultan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan dari kajian di atas bahwa peran Variabel Pendidikan , Pelatihan dan Lingkungan Kerja dapat meningkatkan Kinerja Pegawai . Hal ini didukung oleh indikator Kinerja Pegawai : (1) Kualitas, (2) Kuantitas, (3) Ketepatan Waktu (4) Efektivitas , (5) Kemandirian. Dengan peningkatan kinerja pegawai keuntungan yang didapat oleh suatu perusahaan adalah mendapatkan penghasilan (outcome) yang meningkat dari tahun ke tahun. Semakin tinggi tingkat Pendidikan dan Pelatihan seseorang maka lebih besar peluang untuk memberikan hasil kinerja yang memuaskan dan barengi kemampuan Pelatihan Kerja. Semakin baik lingkungan kerja dalam Perusahaan semakin baik lingkungan kerja dalam Perusahaan maka kinerja semakin meningkat. pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai memiliki artian bahwa karyawan akan merasa nyaman dengan kondisi lingkungan kerja yang ada. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muh. Fadel Salim. (2016) Menunjukkan bahwa Variable pendidikan berpengaruh secara signifikan baik secara simultan dan parsial Pada Badan Pemberdayaan Masyarakat Provinsi Sulawesi Selatan.

Simpulan dan Saran

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti terkait dengan pengaruh Pendidikan Pelatihan, dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Provinsi Sulawesi Selatan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa bagian dari variabel X , yaitu Pendidikan Pelatihan dan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel Y yaitu Kinerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat Provinsi Sulawesi Selatan .

2. Hasil Hipotesis menunjukkan yang paling tinggi mempunyai pengaruh positif dan signifikan yaitu variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Lingkungan kerja yang aman , nyaman dan tenang dan Tersedianya Fasilitas yang lengkap dalam memberikan pelayanan sangat baik.

Kelemahan dari penelitian ini karena adanya keterbatasan dari penulis, diantaranya :

1. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini hanya dilakukan pada Badan Pemberdayaan Masyarakat Provinsi Sulawesi Selatan ,sehingga mungkin akan menimbulkan perbedaan jika dilakukan di Instansi atau Perkantoran lain.

2. Metode Pengumpulan data hanya menggunakan data Kuesioner.

3. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini belum mewakili semua factor factor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai.

Dari rumusan masalah penelitian yang diajukan dan berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, serta pembahasan yang telah dikemukakan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Lebih memperhatikan hal hal penting terutama hal Pendidikan dan Pelatihan agar kinerja pegawai lebih berkembang lagi dan untuk Lingkungan Kerja lebih di prioritas kan karena variabel ini memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja Pegawai. Di pemerintah banyak sekali program pembinaan dalam hal peningkatan Kinerja Pegawai , diharapkan hal ini bisa lebih baik lagi, lebih menyeluruh dan lebih rata , dan hendaknya sangat lebih memperhatikan dalam hal keterampilan dan kemampuan agar menghasilkan kinerja yang lebih baik dan mampu meningkatkan kinerja pegawai.

2. Rekomendasi untuk peneliti berikutnya adalah agar mengaji variabel lain di luar variabel penelitian ini, misal mengenai Motivasi kerja Pada Badan Pemberdayaan Masyarakat Provinsi Sulawesi Selatan . Hal ini diharapkan dapat mengidentifikasi faktor-faktor apa saja yang berpengaruh dan dominan berpengaruh terhadap tingkat kinerja Pegawai.

Daftar Pustaka

- ACHMAD, A. A. (2011). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pt. Laser Jaya Sakti. *Jurnal Bisnis Indonesia*, 2(1), 60-72.
- Aray, V., Winerungan, R., & Rori, G. (2021). PENGARUH KETERAMPILAN KARYAWAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI PT. PLN (PERSERO) CABANG KOTA KOTAMOBAGU. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 6(2).
- Akbar, Syam . (2016). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Kerja Terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia Pada Badan Pemberdayaan Masyarakat Provinsi Sulawesi Selatan.
- Ahdin. (2018) . Pengaruh Motivasi dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada RS Ibnu Sina Makassar.
- Andi ,Habibu,. (2021) . Pengaruh Pelatihan, Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Sekolah Tinggi Agama Islam Barud Dakwah Wal- irsyad (STAIN DDI) Kabupaten Maros.
- Anwar, P. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Anggraini, L. N. (2018). Analisis Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Perum Bulog Kantor Pusat. *Jurnal Eksekutif*, 15(1), 260-280.
- Aryana, P., & Tj, H. W. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Etika Kerja, dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada karyawan pendukung non akademik Universitas XYZ). *Ilmiah Manajemen Bisnis*.
- Dian, Maulidiyah A.,(2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Telkom Akses di Makassar).
- Dwi ,Nurul Alfwiyanti.,(2021).Pengaruh Lingkungan Kerja ,Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BRI Cabang Ahmad Yani Makassar.
- Darmadi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 3(3).
- Hasibuan, M. S. (2005). Manajemen sumber daya manusia edisi revisi. *Bumi Aksara, Jakarta*, 288.
- Hasibuan, M. S., & Hasibuan, H. M. S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.

- Ilyas, Yaslis. Kinerja, Teori, Penilaian dan Pelatihan. Jawa barat: Fakultas Kesehatan Masyarakat UI; 2011
- Iyan,Hidayat ., (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Industri Kapal Indonesia (Persero).
- Muthiah,Hanafathinah Rahmi.,(2017). Pengaruh Budaya dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Tri Tunggal Abadi di Makassar.
- Muh.,Fadel S.,(2021) . Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pengawasan Pemilu Provinsi Sulawesi Selatan.
- Kumara, I. W. S. E., & Utama, I. W. M. (2016). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepemimpinan Pada Hotel Satriya Cottages Kuta Bali* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Mangkunegara, A. A. P. (2011). Manajemen sumber daya manusia perusahaan.
- Mangkunegara, A. P. (2015). Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moekijat. 2016. Perencanaan Sumber Daya Manusia. Bandung: Mandar Maju
- Noor, J. (2015). Metodologi penelitian (cet. Keenam). Jakarta: Prenada Media Group
- Pratiwi, S. L., & Cahyono, H. (2018). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kualitas SDM Bank Syariah Pada Bank Syariah Mandiri KCP Lamongan. *Jurnal Ekonomi Islam*, 1 (2), 145-153.
- Sedarmayanti, M., & Pd, M. (2001). Sumber daya manusia dan produktivitas kerja. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Rivai, Veithzal. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Rivai, Veithzal. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Sedarmayanti, S., & Rahadian, N. (2018). Hubungan Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 15(1), 63-77.
- Sofyandi, H. (2013). Manajemen sumber daya manusia.
- sugiyono. (2015). *metode penelitian kombinasi (mix methods)*. bandung: alfabeta.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta

- Sugiyono.(2016).*metode penelitian kuantitatif kualitataif dan kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Suwatno, H., & Priansa, D. J. (2014). Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis.
- Simanjuntak, P. J. (2003). Produktivitas kerja pengertian dan ruang lingkupnya. *Jakarta: Prisma*.
- Turere, V. N. (2013). Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1 (3).
- Yusnandar, W., & Nefri, R. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 61-72.
- Yugusna, I., Fathoni, A., & Haryono, A. T. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dan lingkungan kerja terhadap kinerja dan kedisiplinan karyawan (studi empiris pada perusahaan SPBU 44.501. 29 randu garut semarang). *Journal Of Management*, 2(2).
- Wulantika, L., & Koswara, R. P. (2017). Iklim Organisasi Dan Karakteristik Pekerjaan Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja (Survey Pada Telemarketing PT. Bank UOB Buana Bandung). *JURISMA: Jurnal Riset Bisnis & Manajemen*, 3(1).