

APAKAH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK BERPENGARUH TERHADAP KINERJA PEGAWAI?

Salma D, Anisah*, Armawati, Siti Nurmin

Universitas Tadulako, Indonesia

Email: salmadaud91@gmail.com, maomaos16icha@gmail.com, arma_wati00@gmail.com

Abstrak

Organisasi pemerintahan menjadi sorotan publik, karena kinerja pegawainya yang dianggap kurang. Diduga faktor yang mempengaruhi hal tersebut adalah pelatihan dan lingkungan kerja fisik. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis apakah benar Pelatihan dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Kabupaten Morowali. Jumlah responden yang digunakan terdiri dari 30 orang responden, dengan jenis penelitian kuantitatif. studi kepustakaan, wawancara serta kuisisioner dipilih sebagai metode dalam pengumpulan data penelitian. Teknik analisis data yang digunakan untuk menjawab permasalahan penelitian ini adalah dengan regresi linear berganda menggunakan software SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pelatihan dan lingkungan Kerja Fisik baik secara simultan maupun parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Kabupaten Morowali.

Kata Kunci: Pelatihan, Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja

Abstract

Government organizations have come under public scrutiny due to the perceived underperformance of their employees. It is suspected that factors influencing this issue are training and the physical working environment. Therefore, this research aims to examine and analyze whether Training and the Physical Working Environment indeed have an impact on Employee Performance at the Regional Library and Archives Office of Morowali Regency. The study involved 30 respondents and adopted a quantitative research approach. Literature review, interviews, and questionnaires were employed as data collection methods. The data analysis technique used to address the research questions was multiple linear regression using the SPSS software. The results of this research indicate that Training and the Physical Working Environment, both simultaneously and partially, have a positive yet non-significant

Apakah Pelatihan dan Lingkungan Kerja Fisik Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai?

influence on Employee Performance at the Regional Library and Archives Office of Morowali Regency.

Keywords: *Training, Physical Working Environment, Performance.*

Pendahuluan

Dinas Perpustakaan dan Kerasipan Daerah Kabupaten Morowali dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Morowali Nomor 5 Tahun 2008 tentang organisasi dan tata kerja kantor perpustakaan, arsip dan dokumentasi Kabupaten Morowali. Kantor ini adalah lembaga teknis daerah yang menerapkan unsur penunjang pelaksanaan tugas dibidang perpustakaan, arsip dan dokumentasi dalam rangka mendukung tugas pemerintah daerah. Karena perannya yang sangat krusial terhadap tugas pemerintah daerah Kabupaten Morowali, maka para pegawai dituntut untuk memiliki kompetensi, kompetitif dan berkinerja baik.

Membangun dan menjaga pegawai yang kompeten, kompetitif dan berkinerja baik merupakan tantangan bagi organisasi publik (Ciobanu & Androniceanu, 2015). Bahkan, Perbedaan besar dapat terlihat akibat perubahan kecil yang terjadi pada kinerja pegawai. Pegawai publik dituntut untuk selalu memberikan layanan yang berkualitas, karna berkaitan dengan tugas dan fungsinya sebagai penghubung antara penyedia layanan (pemerintah) dengan pengguna akhir (masyarakat) (Long & Phillips, 2023). Pegawai proaktif dan berkomitmen dalam meningkatkan standar kinerja kerjanya akan memberikan dampak akumulatif yang sejalan dengan peningkatan kinerja organisasi, atau kinerja luar biasa akan menghasilkan kinerja organisasi yang luar biasa pula (Bushiri, 2014). Dengan demikian, kinerja menjadi hal penting dalam sebuah organisasi.

Beberapa waktu belakangan ini, organisasi publik menjadi sorotan masyarakat akibat kinerja pegawainya yang dinilai kurang. Padahal poin penting dari proses pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi publik terletak pada kinerja pegawainya (Maisarah et al., 2016) (Sudibjo & Nasution, 2020). Tuntutan masyarakat yang tinggi terhadap kinerja pegawai tersebut, perlu dipertimbangkan oleh organisasi publik untuk mengarahkan perhatiannya pada sumber daya terberharga yang mereka miliki yaitu modal manusianya (Ciobanu & Androniceanu, 2015). Ini penting karena tidak peduli seberapa baik tujuan dan rencana organisasi, akan sia-sia jika elemen sumber daya manusianya tidak dipertimbangkan atau bahkan diabaikan (Sugiarti, 2022).. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka kinerja memiliki peran penting dalam proses pengelolaan sumber daya manusia (Indah & Riana, 2020).

Element sumber daya manusia yang dapat dipertimbangkan oleh organisasi sebagai upaya untuk mendorong dan meningkatkan kinerja pegawai adalah pelatihan dan lingkungan kerja (Sigalingging & Pakpahan, 2021). Pegawai yang memiliki kinerja tinggi dapat mencapai tujuan dengan mudah dan cepat. Ini dapat terwujud apabila pelatihan kerja yang dilakukan sesuai dengan kebutuhan pegawai, sehingga dapat meningkatkan kemampuan dan kompetensi mereka. Selain itu, kinerja yang baik juga perlu didukung oleh lingkungan kerja yang baik, serta membuat dan memastikan suasana lingkungan kerja nyaman, sehingga pegawai merasa *all out* dan puas dalam bekerja.

Pada akhirnya hal tersebut akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Penjelasan tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kegiatan pelatihan dan lingkungan kerjanya (Zahri et al., 2022).

H₁ = Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pelatihan dan Kinerja Pegawai terhadap Kinerja Pegawai.

Sumber daya manusia yang terampil menjadikan organisasi publik dapat melayani masyarakat dengan baik, sesuai standar operasional prosedur yang berlaku. Program pelatihan dianggap sebagai solusi paling sesuai untuk mewujudkan hal tersebut, karena dapat meningkatkan kinerja pegawai (Pham et al., 2020). Pelatihan dapat memperbarui dan memperluas kualifikasi pengetahuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya serta dapat memberikan manfaat pribadi maupun sosial yang penting bagi pencapaian tujuan organisasi.

Diharapkan program pelatihan akan memberikan dampak positif pada peningkatan keterampilan, wawasan, pengetahuan, dan perilaku karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya mereka (Sugiarti, 2022). Berdasarkan penjelasan tersebut, maka pelatihan kerja yang sesuai dengan kebutuhan karyawan akan meningkatkan kemampuan dan kompetensi mereka. Kondisi ini pada akhirnya akan meningkatkan kinerja mereka dalam bekerja. Dengan demikian pelatihan memiliki hubungan terhadap kinerja pegawai (Mangkunegara & Waris, 2015).

Namun, seringkali organisasi publik sudah melakukan berbagai pelatihan tetapi hasilnya belum mampu meningkatkan kinerja pegawai secara optimal. buktinya masih banyak masyarakat yang *complaint* mengenai kinerja pegawai dalam melakukan pelayanan publik. Selain itu, Beberapa penelitian sebelumnya telah menemukan bahwa pelatihan berpengaruh pada kinerja karyawan (Martins, 2021), tetapi terdapat juga hasil penelitian yang menyatakan pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Fadilah et al., 2023). Kondisi ini mengindikasikan hasil yang tidak konsisten. Inilah yang ingin dicari tahu dan dianalisis oleh peneliti, maka dari itu perlu untuk melihat dampak pelatihan terhadap kinerja pegawai.

H₂ = Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai

Faktor lain yang dianggap dapat memengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja (Manalu et al., 2019) (Shammout, 2021) (Arfan, 2021) (Haeruddin et al., 2022). Pegawai dapat bekerja dengan nyaman dalam lingkungan kerja yang mendukung kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan efektif (Shaari et al., 2022). Fithri et al., (2019) menyatakan bahwa kinerja pegawai akan meningkat sebesar 10% jika kualitas lingkungan kerjanya baik. Ini mengindikasikan pegawai memerlukan lingkungan kerja yang mendukung dan memenuhi standar kerja (Arta et al., 2022), sebagai pemicu terbentuknya kinerja pegawai yang sesuai harapan organisasi.

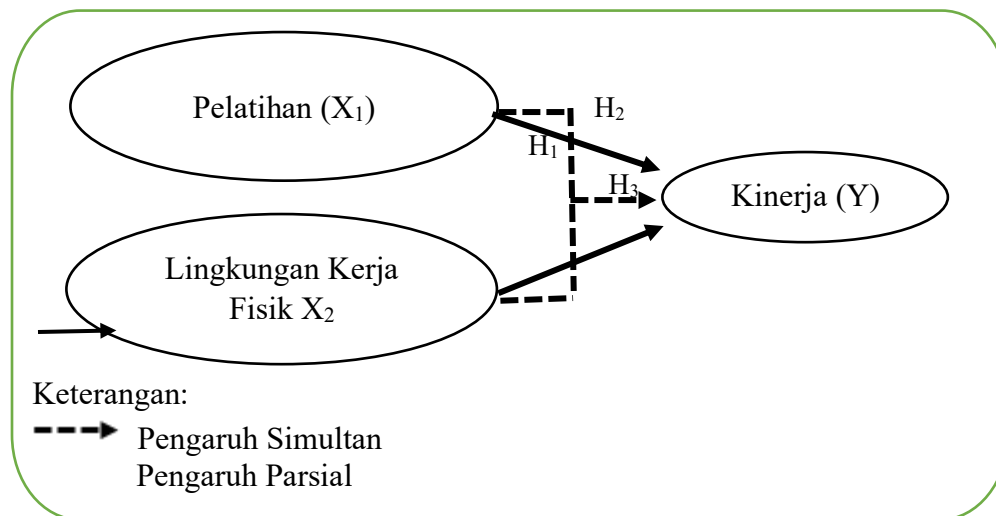
Fenomena yang terjadi di tempat kerja kebanyakan organisasi lebih fokus pada lingkungan non fisik atau pendekatan pendidikan dan perilaku, dan kurang menekankan pada pentingnya lingkungan fisik. Akibatnya, intervensi pendidikan dan perilaku semacam itu hanya menunjukkan efek yang bersifat jangka pendek pada kinerja pegawai. Ini berbeda dengan dampak lingkungan fisik yang menekankan kenyamanan lingkungan kerja dengan konsep seperti “tempat tinggal”.

Apakah Pelatihan dan Lingkungan Kerja Fisik Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai?

Konsep ini penting karena sebagian besar waktu pegawai dihabiskan di tempat kerja, maka penting untuk menciptakan atmosfer kenyamanan seperti di rumah, kondisi ini akan memicu efek jangka panjang pada kinerja pegawai. Dengan demikian, maka perlu untuk mengkaji dan memahami bagaimana lingkungan fisik di tempat kerja dapat memfasilitasi perubahan gaya hidup yang positif dan berkelanjutan, yang pada akhirnya akan memberikan dampak sinergis terhadap kinerja pegawai (Zhu et al., 2019).

H₃ = Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan berbagai penjelasan tersebut, maka kerangka pemikiran dari penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Kinerja menjadi ukuran dasar dan produktivitas seseorang yang berkontribusi pada pekerjaannya. Chao et al., (2015) menyatakan bahwa proses pelaksanaan pekerjaan mulai dari apa yang dilakukan, bagaimana melakukannya, hingga hasil dari proses tersebut mencapai tujuan organisasi disebut sebagai Kinerja. Oleh karena itu, Kinerja adalah kemampuan karyawan dalam menjalankan proses kerja yang diberikan padanya untuk mencapai hasil optimal bagi perusahaan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Dengan demikian, kinerja mengacu pada pencapaian atau prestasi seseorang yang terkait dengan tugas yang diberikan kepadanya (Indah & Riana, 2020).

Kinerja bersifat individual karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam menjalankan tugas mereka. Kinerja individu dapat dilihat dan diukur jika seseorang atau sekelompok pegawai dapat memenuhi standar keberhasilan yang ditetapkan oleh organisasinya (Sudibjo & Nasution, 2020). Untuk itu, Kriteria tambahan nilai digunakan dalam banyak organisasi untuk mengevaluasi manfaat dari pekerjaan dan/atau posisi. Kinerja setiap pekerja harus memberikan nilai tambah bagi sebuah organisasi dalam penggunaan sumber dayanya (Karuniawati & Halim, 2022).

Pelatihan adalah proses untuk meningkatkan kinerja (Bernadin & Russell, 2013). Cara untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, paparan, kemampuan dan sikap pegawai juga disebut sebagai pelatihan (Afsana et al., 2016) (Giday & Elantheraiyan, 2023). Ini berarti terjadi perubahan pada pengetahuan, keterampilan, sikap, atau perilaku pegawai setelah mengikuti pelatihan. Dengan begitu, peserta pelatihan akan memperoleh pengetahuan dan keterampilan praktis untuk mencapai tujuan tertentu (Arta et al., 2022).

Pelatihan umumnya bersifat jangka pendek untuk tujuan jangka panjang, yang dilakukan dengan menggunakan berbagai metode dan prosedur yang sistematis dan terorganisir. Agar efektif, pelatihan harus melibatkan pengalaman belajar, menjadi aktivitas organisasi yang direncanakan, dan dirancang sebagai respons terhadap kebutuhan yang teridentifikasi. Pegawai yang terlatih dengan baik dapat menjadi sarana untuk mencapai tujuan organisasi. Namun, tanpa pelatihan yang tepat, kompetensi maksimum pegawai tetap tidak termanfaatkan sepenuhnya. Proses pelatihan terdiri dari beberapa langkah. Langkah-langkah yang harus diambil adalah mengidentifikasi kebutuhan karyawan dan organisasi, merencanakan pelatihan berdasarkan penilaian, melaksanakan rencana, dan mengevaluasi pelatihan. Penerapan efektif dari program pelatihan dan pengembangan mengarah pada perekrutan karyawan yang berkinerja terbaik di tempat kerja.

Bhanu & Babu, (2018) melakukan penelitian yang menemukan bahwa lingkungan kerja memainkan peran penting dalam kinerja karyawan. Robbins (2013) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah semua fasilitas dan infrastruktur kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang bekerja, yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaannya. Lingkungan kerja bermanfaat untuk menciptakan semangat kerja yang akan memicu produktivitas dan kinerja kerja mengalami peningkatan. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka lingkungan kerja memungkinkan pekerja bekerja dengan bebas tanpa masalah/penghambat dalam pencapaian potensi penuh yang ada pada diri mereka (Agensi et al., 2021).

Salah satu jenis lingkungan kerja yang dibahas dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja fisik. Sedarmayanti (2021:26) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua kondisi fisik yang ada di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan secara langsung atau tidak langsung. Jika sebuah organisasi ingin menciptakan situasi lingkungan kerja fisik yang nyaman, maka organisasi tersebut harus lebih memperhatikan pengaturan ruang kerja seperti fasilitas yang memadai untuk bekerja, penempatan peralatan kerja, estetika interior ruang kerja, pencahayaan, kenyamanan dengan ventilasi dan sirkulasi udara yang memadai, tingkat kebisingan yang tidak mengganggu, serta tampilan ergonomis (Indah & Riana, 2020).

Metode Penelitian

Kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Kabupaten Morowali merupakan objek dari Penelitian ini. Jumlah responden yang digunakan terdiri dari 30 orang responden, dengan jenis penelitian kuantitatif. studi kepustakaan, wawancara serta kuisioner dipilih sebagai metode dalam pengumpulan data penelitian. Teknik analisis data untuk menjawab permasalahan penelitian ini adalah dengan regresi linear berganda menggunakan software SPSS.

Hasil dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Responden yang mendominasi kegiatan, tugas dan pelayanan pada kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Morowali adalah Perempuan, sebanyak 22 orang atau 73%. Sedangkan tingkat pendidikan responden sebagian besar adalah sarjana, yaitu sebanyak 15 orang atau 52%. Selain itu, mayoritas responden merupakan pegawai yang telah lama bekerja di kantor tersebut dengan rata-rata lama masa kerja responden di atas 10 tahun sebanyak 17 orang atau 53%. Hasil ini merepresentasikan bahwa responden pada kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Kab. Morowali sudah cukup baik yang terlihat dari tingkat pendidikan dan pengalaman kerjanya.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Hasil uji validitas variabel pelatihan terdiri dari 15 indikator item pernyataan, variabel lingkungan kerja fisik terdiri dari 13 indikator item pernyataan dan variabel kinerja terdiri dari 13 indikator item pernyataan. Secara keseluruhan hasil pengujiannya dikatakan valid karena nilai dari *Corrected item-total correction* $\geq 0,30$. Begitu juga dengan hasil uji reliabilitas variabel pelatihan, lingkungan kerja fisik dan kinerja yang menunjukkan nilai koefisien *Cronbach Alpha* $> 0,6$, sehingga ketiga instrument variabel memenuhi syarat untuk dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji asumsi klasik menunjukkan gambar titik-titik tersebar disekitar garis diagonal, artinya Data terdistribusi secara normal, nilai *Tolerance* ≥ 0.1 dan nilai *Value Inflation Factor* (VIF) ≤ 10 , artinya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas, serta gambar titik-titik tersebar diatas dan dibawah sumbu Y, artinya data penelitian terbebas dari heteroskedastisitas.

Uji Statistik Deskriptif

Statistic deskriptif menggambarkan uraian hasil tabulasi untuk masing-masing variabel berdasarkan dimensi-dimensinya.

Tabel 1
Statistik Deskriptif Variabel Kinerja

No.	Pernyataan	N	Skor	Mean	Interpretasi
Y.1 Target					
1	Bekerja sesuai pedoman target	30	126	4.2	Baik
2	Memenuhi Kuantitas target	30	122	4.07	Baik
3	Puas kuantitas dicapai	30	120	4	Baik
Nilai Mean Target				4.09	Baik
Y.2 Kualitas					
4	Sesuai standar	30	126	4.2	Baik
5	mutlak dipenuhi	30	127	4.23	Sangat Baik
6	Sesuai Prosedur	30	128	4.27	Sangat Baik
7	Puas atas capaian kualitas	30	120	4	Baik

Nilai Mean Kualitas				4.18	Baik
Y.3 Waktu Penyelesaian					
8	Selesai tepat waktu	30	132	4.4	Sangat Baik
9	Puas atas hasil yg dicapai tepat waktu	30	133	4.43	Sangat Baik
10	Tepat waktu penting	30	130	4.33	Sangat Baik
Nilai Mean Waktu Penyelesaian				4.39	Sangat Baik
Y.4 Taat Atas Asas					
11	Prosedur tepat	30	125	4.17	Baik
12	Proses transparan	30	125	4.17	Baik
13	Dapat dipertanggungjawabkan	30	128	4.27	Sangat Baik
Nilai Mean Taat Atas Asas				4.2	Baik
Nilai Mean Variabel Kinerja				4.21	Sangat Baik

Sumber: Data diolah (2023)

Hasil olah data tabulasi pada variabel kinerja berada pada kategori sangat baik dengan nilai mean 4,21. Hasil ini didapatkan dari perhitungan 4 dimensi yang terdiri dari target, kualitas, waktu penyelesaian dan taat atas asas. Dimensi yang memiliki nilai interpretasi paling rendah adalah dimensi target dengan nilai mean 4,09. Dimensi yang memiliki nilai interpretasi paling tinggi adalah dimensi waktu penyelesaian dengan nilai mean 4,39.

Tabel 2
Statistik Deskriptif Variabel Pelatihan

No.	Pernyataan	N	Skor	Mean	Interpretasi
Instruktur X1.1					
14	Memberikan bantuan	30	124	4.13	Baik
15	Mendorong peserta aktif	30	119	3.97	Baik
Nilai Mean Instruktur				4.05	Baik
Peserta X1.2					
16	Metode instruktur menyemangati peserta	30	122	4.07	Baik
17	Semangat mengikuti materi	30	120	4	Baik
18	Pelatihan diberikan kepada peserta yang membutuhkan	30	117	3.9	Baik
Nilai Mean Peserta				3.99	Baik
Materi X1.3					
19	Sesuai dgn pekerjaan	30	121	4.03	Baik
20	Modul, buku dan kertas membantu	30	121	4.03	Baik
21	Meningkatkan pengetahuan	30	119	3.97	Baik
22	Meningkatkan keterampilan	30	119	3.97	Baik
Nilai Mean Materi				4	Baik
Metode X1.4					
23	Memberikan kenyamanan	30	120	4	Baik
24	Memudahkan peserta memahami	30	119	3.97	Baik
25	Penyampaian sangat menarik	30	118	3.93	Baik
Nilai Mean Metode				3.97	Baik
Tujuan X1.5					

Apakah Pelatihan dan Lingkungan Kerja Fisik Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai?

26	Pengetahuan dapat diterapkan	30	119	3.97	Baik
27	Meningkatkan hasil kerja	30	120	4	Baik
28	Dapat meningkatkan keterampilan peserta	30	121	4.03	Baik
Nilai Mean Tujuan				4	Baik
Nilai Mean Variabel Pelatihan				4	Baik

Sumber: Data diolah (2023)

Hasil olah data tabulasi pada variabel pelatihan berada pada kategori baik dengan nilai mean 4,00. Hasil ini didapatkan dari perhitungan 5 dimensi yang terdiri dari instruktur, peserta, materi, metode dan tujuan pelatihan. Dimensi yang memiliki nilai interpretasi paling rendah adalah dimensi metode dengan nilai mean 3,97. Dimensi yang memiliki nilai interpretasi paling tinggi adalah dimensi instruktur dengan nilai mean 4,05.

Tabel 3
Statistik Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja Fisik

No.	Pernyataan	N	Skor	Mean	Interpretasi
Kategori Langsung X2.1					
29	Nyaman menggunakan meja	30	112	3.73	Baik
30	Kursi tercukupi	30	101	3.37	Cukup
31	Kursi membuat nyaman	30	109	3.63	Baik
32	Lemari Mencukupi	30	94	3.13	Cukup
33	Lemari membuat buku tersusun rapi	30	101	3.37	Cukup
34	Tercukupi penyimpanan buku	30	100	3.33	Cukup
35	Memiliki ruangan yg nyaman	30	93	3.1	Cukup
Nilai Mean Kategori Langsung				3.38	Cukup
Kategori Tidak Langsung X2.2					
36	Suhu udara sangat baik	30	94	3.13	Cukup
37	kelembaban sesuai keinginan	30	95	3.17	Cukup
38	Penerangan sesuai keinginan	30	118	3.93	Baik
39	Ruangan tidak bising	30	103	3.43	Baik
40	Ruangan memiliki pengharum	30	90	3	Cukup
41	Warna Cat ruangan membuat nyaman	30	99	3.3	Cukup
Nilai Mean Kategori Tidak Langsung				3.33	Cukup
Nilai Mean Variabel Lingkungan Kerja Fisik				3.35	Cukup

Sumber: Data diolah (2023)

Hasil olah data tabulasi pada variabel lingkungan kerja fisik berada pada kategori cukup dengan nilai mean 3.35. Hasil ini didapatkan dari perhitungan 2 dimensi yang terdiri dari kategori langsung dan kategori tidak langsung. Dimensi yang memiliki nilai interpretasi paling rendah adalah dimensi kategori tidak langsung dengan nilai mean 3.33. Dimensi yang memiliki nilai interpretasi paling tinggi adalah dimensi kategori langsung dengan nilai mean 3.38.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis secara simultan dapat dilihat tabel berikut:

Tabel 4
Hasil ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.702	2	.351	2.068	.146 ^b
	Residual	4.582	27	.170		
	Total	5.284	29			

a. Dependent Variable: Variabel_Y
b. Predictors: (Constant), Variabel_X2, Variabel_X1

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS (2023)

Tabel di atas menunjukkan bahwa F hitung memperoleh nilai sebesar 2.068 pada taraf $\alpha = 0,05$ atau F Sig. > 0,000. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa secara simultan variabel pelatihan dan variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perpustakaan dan Kerasipan Daerah Kabupaten Morowali.

Pengujian hipotesis secara Parsial dapat dilihat tabel berikut:

Tabel 5
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.544	0.876		2.905	0.007	
	Variabel_X1	0.345	0.23	0.284	1.5	0.145	0.899
	Variabel_X2	0.086	0.104	0.156	0.825	0.417	0.899

a. Dependent Variable: Variabel_Y

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS (2023)

Model regresi yang didapatkan dari tabel di atas adalah sebagai berikut:

$$Y = 2.544 + 0.345X_1 + 0.086X_2$$

Persamaan di atas menunjukkan bahwa variabel independen yang dianalisis berupa variabel independen (X_1 dan X_2) memberi pengaruh terhadap variabel dependen (Y) sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 2.544 artinya jika variabel pelatihan dan lingkungan kerja fisik 0, maka kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perpustakaan dan Kerasipan Daerah Kabupaten Morowali bernilai sebesar 0.876.
2. Variabel pelatihan (X_1) memiliki koefisien regresi sebesar 0.345 dengan arah positif, artinya apabila terjadi peningkatan pada variabel pelatihan maka akan terjadi peningkatan pula pada variabel kinerja. Sedangkan tingkat signifikansinya sebesar 0.145 dimana Sig > α (0.145 > 0.05). Artinya variabel pelatihan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perpustakaan dan Kerasipan Daerah Kabupaten Morowali.

Apakah Pelatihan dan Lingkungan Kerja Fisik Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai?

3. Variabel lingkungan kerja fisik (X_2) dengan koefisien regresi sebesar 0.086 dengan arah positif, artinya apabila terjadi peningkatan pada variabel lingkungan kerja fisik maka akan terjadi peningkatan pula pada variabel kinerja. Sedangkan tingkat signifikansinya sebesar 0.417 dimana $\text{Sig} > \alpha$ ($0.417 > 0.05$). Artinya variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Kabupaten Morowali.

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil penelitian ini menemukan bahwa Pelatihan dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Kabupaten Morowali. Ada beberapa alasan mengapa pelatihan dan lingkungan kerja fisik tidak selalu berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pemerintahan diantaranya adalah pelatihan yang diberikan belum maksimal sehingga mempengaruhi pencapaian target kinerja pegawai. Ketika pegawai memiliki pengetahuan dan keterampilan yang belum dimaksimalkan, maka kemampuan mereka memenuhi tugas dan mencapai target kinerja menjadi kurang efektif.

Kondisi Lingkungan fisik kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Kabupaten Morowali dalam kategori cukup dan tidak memiliki karakteristik yang unik atau khusus untuk mempengaruhi kinerja secara signifikan. Dengan demikian, kinerja pegawai pemerintahan merupakan hasil dari interaksi dan integrasi dari berbagai faktor, yang tidak selalu dapat dijelaskan oleh pelatihan dan lingkungan kerja fisik saja. Upaya perbaikan kinerja pegawai harus mempertimbangkan semua faktor ini, serta melakukan evaluasi yang cermat untuk mengidentifikasi masalah yang mungkin ada dalam konteks spesifik pemerintahan. Hasil Penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Fadilah et al., 2023) (Sigalingging & Pakpahan, 2021).

Pengaruh Pelatihan (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Pelatihan memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Kabupaten Morowali. Hasil temuan ini menentang berbagai penelitian sebelumnya yang lebih dominan menunjukkan pengaruh yang signifikan. Namun penelitian ini dapat menjelaskan secara ilmiah dan telah mengidentifikasi tidak signifikannya pelatihan terhadap kinerja pegawai disebabkan oleh pelatihan yang diberikan kepada peserta yang membutuhkan belum optimal karena kurangnya relevansi pelatihan. Artinya program pelatihan tidak didesain dengan baik atau kurang mempertimbangkan peran dan tugas yang diemban oleh pegawai tersebut.

Sehingga pegawai tidak merasa termotivasi untuk mengikuti pelatihan dengan serius dan menerapkan apa yang telah mereka pelajari dalam pekerjaan sehari-hari. Proses evaluasi dan tindak lanjut dari kegiatan pelatihan juga belum diterapkan dengan baik, Akibatnya sulit untuk menilai apakah pelatihan telah efektif atau tidak. Selain itu, adanya keterbatasan anggaran atau sumber daya lainnya seperti kualitas instruktur, akses ke materi pelatihan yang berkualitas, atau fasilitas pelatihan yang memadai menjadi penyebab pelaksanaan pelatihan menjadi kurang efektif.

Metode juga merupakan faktor penyebab tidak signifikannya pelatihan yang diberikan terhadap kinerja pegawai. sering kali peserta pelatihan kurang memahami materi yang disampaikan karena cara penyampaian instruktur pelatihan yang terlalu serius dan kurang memahami karakteristik dari audiens pelatihan. Akibatnya metode yang diterapkan selama pelatihan kurang sesuai dengan Gaya Belajar Individu. Beberapa pegawai mungkin lebih merespons pelatihan yang lebih interaktif, sementara yang lain mungkin membutuhkan pendekatan yang lebih mandiri. Kesesuaian metode pelatihan dengan preferensi belajar individu penting untuk memastikan metode pelatihan berjalan dengan efektif. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fadilah et al., (2023).

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Lingkungan Kerja Fisik memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Kabupaten Morowali. Ini berarti mayoritas pegawai Dinas Perpustakaan tidak menganggap Lingkungan Kerja Fisik sebagai faktor penentu peningkatan kinerja pegawai. Penyebab lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dapat dijelaskan sesuai situasi dan kondisi spesifik yang dialami oleh pegawai Dinas Perpustakaan, yaitu mayoritas tugas yang dilaksanakan pegawai didominasi oleh pekerjaan berbasis dokumen atau komputasi, faktor fisik seperti tata letak ruangan atau kualitas perabotan tidak terlalu berdampak pada produktivitas. Banyak pekerjaan di instansi pemerintahan dapat dilakukan di meja atau di depan komputer, tanpa memerlukan lingkungan fisik yang sangat spesifik.

Kondisi Lingkungan fisik kantor dalam kategori cukup dan tidak memiliki karakteristik yang unik atau khusus untuk mempengaruhi kinerja secara signifikan. Biasanya, instansi pemerintah juga dihadapkan pada penggunaan anggaran yang cukup ketat, sehingga situasi ini yang menyebabkan pengeluaran untuk perbaikan atau peningkatan lingkungan kerja fisik tidak menjadi prioritas. Perbedaan persepsi terhadap lingkungan kerja fisik yang bervariasi, sehingga sulit untuk menciptakan lingkungan fisik yang memuaskan semua orang.

Pegawai lebih menganggap Faktor-faktor non-fisik, seperti kebijakan, manajemen, motivasi, dan budaya organisasi, lebih berpengaruh pada kinerja daripada aspek fisik. Pengaruh manajemen yang baik, pelatihan yang efektif, dan budaya kerja yang positif bisa jauh lebih penting dalam meningkatkan produktivitas. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sigalingging & Pakpahan, 2021) dan (Fadilah et al., 2023).

Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan lingkungan kerja, baik secara individu maupun ketika digabungkan, memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Kabupaten Morowali.

BIBLIOGRAFI

- Agensi, S. B., Salim Ubud, & Tri, K. D. (2021). Effect Of Work Environment, Organizational Culture And Job Satisfaction On Employee Performance. *Eurasia: Economics & Business*, 6(48), 74–83.
- afsana, J., Afrin, F., & Tarannum, T. (2016). “Effect of training on employee performance: An empirical study on telecommunication Industry in Bangladesh.”. *Journal of Business and Technology (Dhaka)*, 10(2), 67–80. <https://doi.org/10.3329/jbt.v10i2.29468>.
- Arfan, H. H. (2021). Motivation And Work Environment On Employee Performance. *Journal of Indonesian Scholars for Social Research*, 1(1), 15–19.
- Arta, I. N. P., Sudja, I. N., Agung, A. A. P., & Abantao, B. J. V. (2022). The Effect Of Training And Work Environment On Performance Mediated By The Work Motivation Of Teachers And Employees At Smk Negeri 2 Bangli. *ISEGCE*, 5(2), 73–87.
- Bernardin, H. J dan Russell, J. E. A. (2013), *Human Resource Management*, Sixth Edition. New York: McGrawHill.
- Bhanu, M. V. V., Babu, P. C., & Sai, Dr. (2018). Impact of Work Environment and Job Stress towards Job Satisfaction. *IOSR Journal of Business and Management*, 20(2), 01- 07.
- Bushiri, C. P. (2014). *The Impact Of Working Environment On Employees’ Performance: The Case Of Institute Of Finance Management In Dar Es Salaam Region*.
- Chao, M.C., C., Jou, R. C., Cing, Liao, C. C., and Kuo, C. W. (2015). Workplace stress, job satisfaction, job performance, and turnover intention of health care workers in rural Taiwan. *Asia-Pacific Journal of Public Health* 2015, 27 (2), 1827–1836
- Ciobanu, A., & Androniceanu, A. (2015). Civil Servants Motivation and Work Performance in Romanian Public Institutions. *Procedia Economics and Finance*, 30(15), 164–174. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(15\)01280-0](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(15)01280-0)
- Fadilah, M. F., Asfiah, N., & Roz, K. (2023). The Effect of Training and Work Environment on Employee Performance with Job Satisfaction as Moderating Variable at PT Karsa Mulia Sejahtera Balikpapan. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 03(02). <https://doi.org/10.22219/jamanika.v3i02.27360>
- Fithri, P., Engineering, I., & Andalas, U. (2019). Impact Of Work Environment On Employee Performance In Local. *International Conference of Organizational Innovation (ICOI 2019)*, 100, 21–25.
- Giday, D. G., & Elantheraiyan. (2023). Social Sciences & Humanities Open A study on the effect of training on employee performance in the case of. *Social Sciences & Humanities Open*, 8(1), 100567. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2023.100567>

- Haeruddin, M. I. M., Akbar, A., Dipomatmodjo, T. S. P., Kurniawan, W., & Abadi, R. R. (2022). The Toxicity of our City: The Effect of Toxic Workplace Environment on Employee ' s Performance. *International Journal of Social Science and Business*, 6(2), 183–190.
- Indah, N. M. I. C., & Riana, I. G. (2020). The Influence of Physical Work Environment and Organizational Culture on Work Motivation and Employee Performance at Ibis Styles Bali Denpasar Hotel. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, 51(8), 43–51.
- Karuniawati, S. D. J., & Halim, A. (2022). The Effect of Training and Non-Physical Work Environment on Performance Mediated by Work Motivation. *Management and Economics Journal*, 6(1), 81–90.
- Long, K. Y., & Phillips, J. O. L. (2023). The transformation of government employees ' behavioural intention towards the adoption of E-government services : An empirical study. *Social Sciences & Humanities Open*, 7(1), 100485. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2023.100485>
- Maisarah, N., Ghani, A., Sara, N., Muhamad, N., & Saiful, N. (2016). Leader ' s Personality Traits and Employees Job Performance in Public Sector , Putrajaya. *Procedia Economics and Finance*, 37(16), 46–51. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(16\)30091-0](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(16)30091-0)
- Manalu, O., Trisnamansyah, S., Insan, H. S., & Warta, W. (2019). The Influence of Work Motivation and the Work Environment on Employee Performance in Faculty Agriculture University North Sumatra. *International Journal of Nusantara Islam*, 07(02), 219–232. <https://doi.org/10.15575/ijni.v7i2.11762>
- Mangkunegara, A. P., & Waris, A. (2015). Effect of Training, Competence and Disipline on Employee Performance in Company (Case Study in PT. Asusansi Bangun Askrida). *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 211, 1240–1251. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.11.165>
- Martins, P. S. (2021). Employee training and firm performance : Evidence from ESF grant. *Labour Economics*, 72, 102056. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2021.102056>
- Pham, N. T., Vo-Thanh, T., Shahbaz, M., Huynh, T. L. D., & Usman, M. (2020). Managing environmental challenges : Training as a solution to improve employee green performance. *Journal of Environmental Management*, 269, 110781. <https://doi.org/10.1016/j.jenvman.2020.110781>
- Sedarmayanti. (2011).Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima. Bandung: PT RefikaAditama.
- Shaari, R., Sarip, A., & Ramadhinda, S. (2022). A Study of The Influence of Physical Work Environments on Employee Performance. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 12(12), 1734–1742. <https://doi.org/10.6007/IJARBS/v12->

i12/15975

- Shammout, M. (2021). The Impact Of Work Environment On Employees Performance. *International Research Journal of Modernization in Engineering Technology and Science*, 03(11).
- Sigalingging, H., & Pakpahan, M. E. (2021). 2021 The Effect Of Training And Work Environment On Employee Performance With Motivation As An Intervening Variable At P . T. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, 24(6), 130–139.
- Sudibjo, N., & Nasution, R. A. (2020). Work Environment , Work Motivation , and Organizational Culture in Influencing Teachers ' Performance. *Jurnal Pendidikan Dan Pengajaran*, 53(3), 276–286.
- Sugiarti, E. (2022). The Influence of Training , Work Environment and Career Development on Work Motivation That Has an Impact on Employee Performance at PT . Suryamas Elsindo Primatama In West Jakarta. *International Journal of Artificial Intelligence Research*, 6(1). <https://doi.org/10.29099/ijair.v6i1.304>
- Zahri, M., Satria, A., & Priyati, R. Y. (2022). The Effect of Work Environment and Training on Employee Performance with Mediation of Job Satisfaction Sandabi Group. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(3), 28029–28042.
- Zhu, X., Yoshikawa, A., Qiu, L., Lu, Z., Lee, C., & Ory, M. (2019). Healthy workplaces, active employees: A systematic literature review on impacts of workplace environments on employees' physical activity and sedentary behavior. *Building and Environment*, 106455. <https://doi.org/10.1016/j.buildenv.2019.106455>

Copyright holder:

Salma D, Anisah, Armawati, Siti Nurmin (2022)

First publication right:

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

This article is licensed under:

