

The Effect Of Training And Work Environment on Employee Performance on Badan Pendapatan Daerah Kota Tasikmalaya

Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Tasikmalaya

Rahmi Radhiah Ramadhani¹⁾; Arga Sutrisna²⁾; Kusuma Agdhi Rahwana³⁾

¹⁾*Study Program of Management Faculty of Economic & Business, Universitas Perjuangan Tasikmalaya*

Email: ¹⁾ rahmiramadani25@gmail.com; ²⁾ argasutrisna@unper.ac.id

How to Cite :

Ramadhani, R.R., Sutrisna, A., Rahwana, K.A. (2023). The Effect Of Training And Work Environment on Employee Performance on Badan Pendapatan Daerah Kota Tasikmalaya. Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi Dan Keuangan, 4(3). DOI: <https://doi.org/10.53697/emak.v4i3>

ARTICLE HISTORY

Received [15 Juni 2023]

Revised [30 Juni 2023]

Accepted [04 Juli 2023]

KEYWORDS

Training, Work
Environment, Employee
Performance

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendatan Daerah Kota Tasikmalaya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode dalam penelitian ini adalah metode Asosiatif (Kausalitas) dengan menggunakan data yang diperoleh langsung melalui kuesioner yang disebar pada 50 responden yang merupakan Pegawai dan telah mengikuti pelatihan, Teknik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukan bahwa: (1) Pelatihan dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai; (2) Pelatihan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai; (3) Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

ABSTRACT

This research was conducted with the aim of knowing the effect of training and the work environment on employee performance at the Tasikmalaya City Regional Revenue Agency. This research uses a quantitative approach using the method in this study is the associative method (causality) using data obtained directly through questionnaires distributed to 50 respondents who are employees and have attended training. The technique used in this study is multiple linear regression. The research results show that: (1) Training and work environment simultaneously have a significant effect on employee performance; (2) Partial training has no significant effect on employee performance; (3) Work environment partially has a significant effect on employee performance

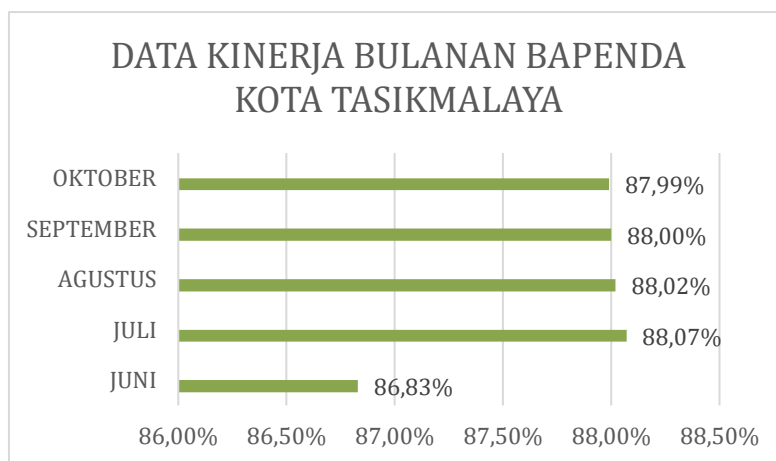
PENDAHULUAN

Organisasi dibentuk untuk mencapai sebuah tujuan atau target kinerja yang sudah dibuat dan direncanakan atas hasil kesepakatan bersama, dalam menjalankan tujuan organisasi tentu tidak dapat dilakukan oleh individu saja hal tersebut tidak akan berjalan secara efektif, namun dalam organisasi tujuan tersebut dapat dilakukan dengan dukungan dan kontribusi dari anggota organisasi tersebut sehingga tujuan atau capaian organisasi dapat terealisasi dengan efektif dan efesien, organisasi membutuhkan penggerak atau kontribusi nyata yaitu sumber daya manusia dengan

tersedia sumber daya manusia yang unggul maka organisasi akan menciptakan nilai atau reputasi yang baik untuk keberlangsungan organisasi tersebut.

Badan Pendapatan Daerah Kota Tasikmalaya merupakan salah satu instansi pemerintah yang mempunyai tugas pokok membantu wali kota dalam melaksanakan fungsi sebagai penunjang urusan pemerintahan daerah di bidang pengelolaan pajak dan retribusi daerah Kota Tasikmalaya. Usaha Badan Pendapatan Daerah Kota Tasikmalaya dalam mencapai target kinerja perlu didukung dengan adanya pelatihan yang baik dan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman, dengan adanya penilaian kinerja pegawai maka dapat diketahui sejauh mana pegawai dapat melakukan tugas pekerjaannya dengan baik. Berikut rekap hasil kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Tasikmalaya selama 5 bulan Pada Tabel dan Gambar 1 Sebagai berikut:

Tabel 1. Data Rekap Kinerja Bulanan



Sumber: Badan Pendapatan Daerah Kota Tasikmalaya (2022)

Gambar 1. Grafik Data Kinerja Bulanan

NO	BULAN	NILAI KINERJA
1	JUNI	86,83%
2	JULI	88,07%
3	AGUSTUS	88,02%
4	SEPTEMBER	88,00%
5	OKTOBER	87,99%

Sumber: Badan Pendapatan Daerah Kota Tasikmalaya (2022)

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Pasal 25 dan 10 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil yaitu gabungan dari SKP dan Prilaku Kerja yang terdiri dari Kuantitas, Kualitas Waktu, Orientasi Pelayanan, Komitmen, Inisiatif Kerja, Kerjasama dan Kepemimpinan. Hasil data kinerja dari Tabel 1.1 dan Gambar 1.1 dapat diketahui bahwa kinerja pegawai bapenda dapat dikatakan cukup baik dikarenakan mengalami peningkatan secara bertahap hingga memiliki nilai >86-87 namun perubahan tersebut memiliki nilai presentase yang kecil karena dimulai dari Juni dengan jumlah (86,83%) lalu dibulan juli meningkat dengan jumlah (88,07%) dan bulan agustus dengan jumlah (88,02%) dan September dengan jumlah (88,00%) dan pada bulan oktober mengalami perubahan dengan jumlah (87,99%) namun disini lain penulis menemukan kesenjangan nilai pada hasil kinerja seperti dibulan juli diketahui nilai rata rata (88,07) namun kesenjangan nilai pegawai yang memperoleh nilai >90-98 hanya didapatkan oleh 3 orang dan pegawai yang memperoleh nilai >87-89 diperoleh 74 orang dan nilai terkecil 86 diperoleh 1 orang. Hal

ini menjadi permasalahan yang akan dibahas karena terdapat kesenjangan nilai kinerja yang cukup signifikan dan menjadi perhatian besar mengapa nilai yang didapatkan oleh pegawai belum mencapai angka >90.

Berdasarkan bagian ketiga penilaian kinerja pegawai negeri sipil pasal 41 ayat (5) huruf c Peraturan pemerintah Republik Indonesia nomor 30 tahun 2019 tentang penilaian kinerja pegawai negeri sipil yang berbunyi "Penilaian kinerja PNS dinyatakan dengan angka dan sebutan atau predikat sebagai berikut: cukup, apabila PNS memiliki nilai angka $70 < x < 120$ (seratus dua puluh)". hal tersebut dapat diketahui bahwa penilaian kinerja di BAPENDA memiliki rata rata di nilai >86-87 hal ini menyatakan bahwa penilaian kinerja di instansi tersebut masuk dalam kategori cukup dan perlu ditingkatkan kembali. Menurut Informasi yang didapatkan oleh penulis melalui wawancara dengan staff ahli kepegawaian didapatkan pelatihan di BAPENDA dilakukan dalam kurun waktu 1 tahun sekali dan pelatihan tersebut hanya dibatas sekitar 20 orang mengingat disesuaikan dengan anggaran yang telah disediakan dan materi pelatihan disesuaikan dengan bidang yang mengajukan permintaan dan informasi tambahan sesuai pengamatan penulis pada saat observasi terdapat lingkungan kerja fisik yang kurang tertata rapih khususnya dalam ruangan kerja antar pegawai karena ruangan yang kurang luas membuat meja kerja pegawai dengan rekan kerja sangat berdekatan hal ini dapat mempengaruhi konsentrasi kerja pegawai tersebut dan ditambah dengan tumpukan beberapa berkas yang disimpan di ruangan kerja pegawai sehingga semakin mempersempit ruangan tersebut serta pencahayaan yang kurang maksimal dalam hal ini tentu saja itu tidak baik jika dibiarkan begitu saja.

LANDASAN TEORI

Pelatihan

Menurut Mangkunegara (2013:44), Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir.

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:2), Lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2013:9), Kinerja adalah "prestasi kerja atau hasil (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif. Objek penelitian ini adalah pelatihan, lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Sedangkan subjek penelitian ini adalah Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Tasikmalaya. Populasi dari penelitian ini sebanyak 79 orang tetapi yang mengikuti pelatihan sebanyak 50 orang. Sampel yang digunakan adalah teknik *Purposive Sampling* dimana teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2018:96).

Penelitian ini menggunakan skala likert bernilai positif. Hasil dari kuesioner data ordinal kemudian diubah menjadi data interval dengan bantuan MSI kemudian dihitung jumlah maksimum dan minimum dengan Nilai Jenjang Interval (NJI). Kemudian terdapat pengujian yaitu Uji Validitas dan Uji Reliabilitas. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda namun sebelumnya dilakukan pengujian uji asumsi klasik terlebih dahulu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Kuesioner penelitian ini telah melakukan uji validitas untuk mengetahui sejauh mana pernyataan dari setiap kuesioner apakah valid atau tidak, uji Validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi dari setiap pernyataan melalui total skor dengan rumus korelasi *Product Moment*. Uji validitas menggunakan *software* SPSS versi 26, Berikut hasil uji validitas:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas (X1)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Hasil Uji Validitas
Variabel X1 Pelatihan			
1	0,655	0,2787	VALID
2	0,595	0,2787	VALID
3	0,631	0,2787	VALID
4	0,645	0,2787	VALID
5	0,607	0,2787	VALID
6	0,571	0,2787	VALID
7	0,565	0,2787	VALID
8	0,439	0,2787	VALID
9	0,636	0,2787	VALID
10	0,626	0,2787	VALID

Sumber: Data Hasil Penelitian yang diolah peneliti (2023)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Hasil Uji Validitas
Variabel X2 Lingkungan Kerja			
1	0,481	0,2787	VALID
2	0,562	0,2787	VALID
3	0,698	0,2787	VALID
4	0,697	0,2787	VALID
5	0,744	0,2787	VALID
6	0,703	0,2787	VALID
7	0,709	0,2787	VALID
8	0,743	0,2787	VALID

Sumber: Data Hasil Penelitian yang diolah peneliti (2023)

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Pernyataan	Korelasi (r hitung)	r tabel	Hasil Uji Validitas
Variabel Y Kinerja Pegawai			
1	0,687	0,2787	VALID
2	0,750	0,2787	VALID
3	0,734	0,2787	VALID
4	0,706	0,2787	VALID
5	0,631	0,2787	VALID
6	0,491	0,2787	VALID
7	0,622	0,2787	VALID
8	0,584	0,2787	VALID
9	0,771	0,2787	VALID
10	0,688	0,2787	VALID
11	0,628	0,2787	VALID
12	0,642	0,2787	VALID
13	0,802	0,2787	VALID
14	0,730	0,2787	VALID
15	0,772	0,2787	VALID
16	0,677	0,2787	VALID

Sumber: Data Hasil Penelitian yang diolah peneliti (2023)

Sehingga dapat disimpulkan dalam uji validitas dengan seluruh pernyataan setiap variabel memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel, maka dalam uji validitas sudah lolos.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsisten kuesioner dengan indikator dari variabel penelitian uji reliabilitas ini menggunakan *Software* SPSS versi 26, Hasil uji reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas *Alpha Cronbach* X_1

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.798	10

Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui hasil pengujian nilai *Cronbach's Alpha* Pelatihan (X_1) sebesar $0,798 > 0,60$, Sehingga Kuesioner yang telah diujikan reliabel atau layak dilanjutkan ketahap penelitian selanjutnya yaitu ke tahap uji asumsi klasik.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas *Alpha Cronbach* (X_2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.821	8

Berdasarkan Tabel 6 dapat diketahui hasil pengujian nilai *Cronbach's Alpha* Lingkungan Kerja (X_2) sebesar $0,821 > 0,60$, Sehingga Kuesioner yang telah diujikan reliabel atau layak dilanjutkan ketahap penelitian selanjutnya yaitu ke tahap uji asumsi klasik.

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas *Alpha Cronbach* (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.923	16

Berdasarkan Tabel 7 dapat diketahui hasil pengujian nilai *Cronbach's Alpha* Kinerja Pegawai (Y) sebesar $0,923 > 0,60$, Sehingga Kuesioner yang telah diujikan reliabel atau layak dilanjutkan ketahap penelitian selanjutnya yaitu ke tahap uji asumsi klasik.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 8. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	7982.86017187
Most Extreme Differences	Absolute	.109
	Positive	.076
	Negative	-.109
Test Statistic		.109
Asymp. Sig. (2-tailed)		.193 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan Tabel 8 hasil uji normalitas dengan metode *Kolmogorov-Smirnov Test* mendapatkan hasil nilai *asympt.sig* 0,193 > 0,05 artinya data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a											
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Correlations			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	13289.125	7477.132		1.777	.082					
	Pelatihan	.384	.239	.213	1.604	.115	.351	.228	.200	.884	1.131
	LingkunganKerja	.806	.264	.405	3.051	.004	.477	.407	.381	.884	1.131

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Berdasarkan Tabel 9 hasil uji multikolinearitas pada kolom *Collinearity Statistics* (VIF) mendapatkan hasil nilai (1,131 < 10) untuk variabel pelatihan, sedangkan variabel lingkungan kerja mendapatkan hasil (1,131 < 10) sehingga tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

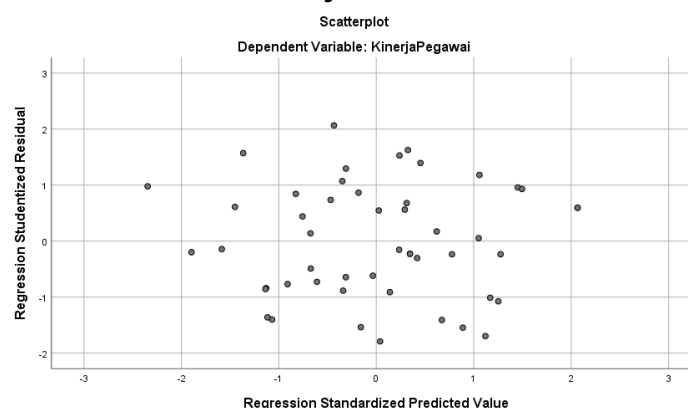
Tabel 10. Hasil Uji Heteroskedastisitas

		Correlations			
			Pelatihan	Lingkungan Kerja	KinerjaPegawai
Spearman's rho	Pelatihan	Correlation Coefficient	1.000	.290*	.374**
		Sig. (2-tailed)	.	.041	.008
		N	50	50	50
	LingkunganKerja	Correlation Coefficient	.290*	1.000	.466**
		Sig. (2-tailed)	.041	.	.001
		N	50	50	50
	KinerjaPegawai	Correlation Coefficient	.374**	.466**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.008	.001	.
		N	50	50	50

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan Tabel 10 dengan hasil data yang telah diolah dengan metode *Rank spearman* dengan melihat nilai sig >0,05 diketahui untuk pelatihan mendapat nilai 0,374 dan untuk lingkungan kerja mendapatkan nilai 0,466 maka nilai kedua tersebut >0,05 hal ini dinyatakan dalam uji ini tidak terjadi heterokedastisitas. Sedangkan dalam Gambar 2 dengan menggunakan metode *scatter plot* dapat diketahui tidak ada membentuk pola tertentu sehingga pola dalam gambar tersebut menyebar disekitar angka 0 , Artinya hal ini dinyatakan tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Autokorelasi

Tabel 11. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.740 ^a	.548	.528	4483.01635	1.977

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Pelatihan

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel 11 Hasil pengujian dengan menggunakan pengambilan keputusan Durbin Watson, Diketahui nilai DW 1,997 dan pembandingan menggunakan nilai signifikansi 5% jumlah data 50 (n) dan jumlah variabel independen 2 (k=2), Dari Tabel Durbin Watson maka diperoleh angka dan nilai DL sebesar 1,462 dan nilai DU sebesar 1.628 4-DU sebesar 2.376. maka dapat disimpulkan hasil pengujian $1.628 < 1.977 < 2.376$ karena nilai DU lebih kecil dari nilai DW dan DW lebih kecil dari nilai 4-DU. sehingga artinya pengujian tersebut tidak terjadi autokorelasi.

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan *output* SPSS versi 26, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

Tabel 12. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a										
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	13289.125	7477.132	1.777	.082					
	Pelatihan	.384	.239	.213	1.604	.115	.351	.228	.200	.884
	LingkunganKerja	.806	.264	.405	3.051	.004	.477	.407	.381	.884

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Berdasarkan Tabel 12 dapat diketahui persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 13289,125 + 0,384X_1 + 0,806X_2 + e$$

Tabel 13. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.740 ^a	.548	.528	4483.01635	1.977

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Pelatihan

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel 13 hasil *Output* SPSS dapat diketahui nilai korelasi simultan Pelatihan dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai sebesar 0,740 nilai korelasi tersebut termasuk dalam kategori kuat. Nilai korelasi Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai memiliki nilai positif artinya Pelatihan meningkat dan Lingkungan Kerja meningkat maka dapat meningkatkan Kinerja Pegawai, Sebaliknya Pelatihan dan Lingkungan Kerja menurun maka Kinerja Pegawai menurun.

Berdasarkan Tabel 13 dapat diketahui nilai *R-Square* 0,548 atau 54,8% artinya besarnya pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja secara simultan sebesar 54,8% terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 45,2% merupakan faktor lain atau pengaruh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 14. Hasil Uji Simultan

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1143146367.963	2	571573183.981	8.603	.001 ^b
Residual	3122576769.657	47	66437803.610		
Total	4265723137.620	49			

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

b. Predictors: (Constant), LingkunganKerja, Pelatihan

Berdasarkan Tabel 14 Hasil uji simultan diketahui variabel independen memiliki nilai *P-Value* 0,001 dimana nilai probabilitas ini menunjukkan kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan arti bahwa dengan ketentuan dalam kriteria pengujian jika nilai Sig < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak karena terdapat pengaruh yang signifikan artinya secara bersama-sama Pelatihan dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pelatihan sudah baik namun tanpa adanya lingkungan kerja yang layak dan nyaman, sebaik apapun Kinerja Pegawai tidak akan berjalan dengan baik maka perusahaan dapat memperhatikan hal ini yang berkaitan dengan peningkatan kinerja agar berdampak lebih besar terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Pelatihan Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 15. Hasil Uji Parsial Pelatihan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error				Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	13289.125	7477.132		1.777	.082			
Pelatihan	.384	.239	.213	1.604	.115	.351	.228	.200

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Berdasarkan Tabel 15 hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi antara Pelatihan dengan Kinerja Pegawai sebesar 0,228 yang menunjukkan terdapat hubungan yang rendah. Nilai koefisien korelasi tersebut bernilai positif yang mengandung arti bahwa Pelatihan akan meningkatkan Kinerja Pegawai. Maka besar pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai secara parsial adalah 5,19% [$K_d = (0,228)^2 \times 100\%$] Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh Pelatihan secara parsial terhadap kinerja Pegawai dapat dilihat dengan cara membandingkan tingkat signifikannya. Hasil Perhitungan Pelatihan memiliki nilai probabilitas sebesar 0,115 > sig. 0,05.

Dengan demikian H_a ditolak dan H_o diterima, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya Pelatihan memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai sebesar 5,19% [$K_d = (0,228)^2 \times 100\%$]. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh antara keduanya searah tetapi tidak bermakna terhadap kinerja pegawai dan memiliki nilai yang tidak terlalu besar dampaknya, Artinya semakin baik pelatihan belum menjamin kinerja pegawai akan meningkat, mengingat dalam pelaksanaan pelatihan hanya dilaksanakan dalam jangka waktu 1 tahun sekali dan hanya terbatas dan pegawai yang ikut serta dalam pelatihan tersebut sehingga perlu ditambahkan dalam jangka waktu pelaksanaan pelatihan dan menambah kuota pegawai agar bisa merata dan adil dalam mengikuti pelatihan.

Pengaruh Lingkungan Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 16. Hasil Uji Parsial Lingkungan Kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	13289.125	7477.132		1.777	.082			
LingkunganKerja	.806	.264	.405	3.051	.004	.477	.407	.381

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai sebesar 0,407 yang menunjukan terdapat hubungan yang sedang. Nilai koefisien korelasi tersebut bernilai positif yang mengandung arti bahwa Lingkungan Kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai. Maka besar pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai secara parsial adalah 16,56% [$Kd=(0,407)^2 \times 100\%$]. Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh Pelatihan secara parsial terhadap kinerja Pegawai dapat dilihat dengan cara membandingkan tingkat signifikannya. Hasil Perhitungan Lingkungan Kerja memiliki nilai probabilitas sebesar $0,004 < 0,05$ dapat dilihat pada Tabel 4.58.

Dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai sebesar 16,56%, Artinya semakin baik lingkungan kerja semakin meningkat pula kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Tasikmalaya karena lingkungan kerja secara fisik ditemukan sudah termasuk klasifikasi sangat baik dalam temuan penelitian ini hal ini menjadi perhatian besar bagi perusahaan agar senantiasa meningkatkan terus menerus lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik dan memperluas ruangan agar dapat leluasa pegawai dalam mengerjakan pekerjaan tersebut.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

- Berdasarkan penelitian dan hasil analisis, maka penulis dapat menarik simpulan sebagai berikut:
1. Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Tasikmlaya termasuk dalam klasifikasi sangat baik sesuai dengan klasifikasi penilaian dalam pernyataan kuesioner keseluruhan variabel.
 2. Pelatihan dan Lingkungan Kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Tasikmalaya.
 3. Pelatihan secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. pada Badan Pendapatan Daerah Kota Tasikmalaya.
 4. Lingkungan Kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Tasikmalaya.

Saran

- Berdasarkan simpulan yang telah didapatkan diatas, Saran yang dapat diberikan setelah menganalisis hasil penelitian ini sebagai berikut:
1. Bagi Badan Pendapatan Daerah Kota Tasikmalaya, dalam meningkatkan kinerja pegawai, sebaiknya perusahaan perlu meningkatkan program pelatihan dengan melakukan berbagai metode, dan memperhatikan jangka waktu dalam pelaksanaan pelatihan minimal dalam setahun dilakukan 4 kali dan melakukan perluasan dalam ruangan kerja pegawai, agar pegawai
 2. Saran bagi seluruh pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Tasikmalaya

Melalui penelitian ini diharapkan agar terus meningkatkan kinerja dalam perusahaan terutama meningkatkan dalam kemampuan dan keterampilan yang dibutuhkan di perusahaan baik pelatihan yang telah di sediakan oleh perusahaan atau secara pribadi, pegawai diharapkan bisa menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, menguasai bidang yang sedang ditempati dan menciptakan hubungan yang baik antara rekan kerja dan meningkatkan inisiatif untuk melaksanakan pekerjaan.

3. Saran bagi peneliti, Penelitian ini diharapkan dapat menjadi gambaran atau tolak ukur yang mendukung untuk penelitian selanjutnya, diharapkan penelitian selanjutnya dapat meneliti topik lain yang masih berkaitan dengan pegawai di instansi tersebut.

Dan terdapat saran bagi peneliti selanjutnya, yang berdasarkan diambil dari skor terendah pada indikator setiap variabel sebagai berikut:

- Berdasarkan variabel Pelatihan terdapat pada "Saya berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan program pelatihan" dinyatakan dalam kategori baik. Diharapkan perusahaan dapat memberikan metode pelatihan yang lebih menarik kepada pegawai, serta memanfaatkan kemajuan teknologi untuk menunjang sarana dan prasarana dalam menunjang program pelatihan, dan melakukan pelatihan secara struktur dalam waktu pelaksanaan sebaiknya dilakukan sekali dalam 3 bulan (trwulan) agar pembekalan materi kepada pegawai tidak mudah lupa dalam penerapannya.
- Berdasarkan variabel Lingkungan kerja terdapat pada "Saya merasa ruang kerja sudah luas dan mencukupi dalam mendukung proses kerja" dalam meminimalisir beberapa faktor yang mengganggu dalam pekerjaan salah satu nya ruangan bekerja, sehingga perusahaan sebaiknya menambahkan luas ukuran ruangan kerja atau mengurangi jumlah pegawai yang bekerja dalam satu ruangan tersebut dan menempatkan di ruangan yang sudah menjadi ruangan tambahan.
- Berdasarkan variabel Kinerja Pegawai terdapat pada "saya mampu melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah atau diminta dahulu oleh atasan" perusahaan alangkah baiknya memberikan penghargaan atau "reward" bagi pegawai yang senantiasa memberikan kontribusi yang baik serta mendapat penghargaan secara personal baik berupa materil atau non materil untuk pencapaian yang telah dicapai oleh pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Ajabar. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama*. Yogyakarta: Deepublish (Grup Penerbitan CV Budi Utama).
- Abdurrahmat Fathoni. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Anisa, I B. 2022. *Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Fajar Toserba Cabang Talaga Kabupaten Majalengka)*. Skripsi. Universitas Islam Negeri: Bandung. (Tidak dipublikasikan)
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bunga Siallagan, Miftahudin, Isnaniah. 2020. *Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Lariz Depari Hotel)*. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI), Vol.1. No.2, 106-111. 11 Maret 2022. <https://jurnalmahasiswa.uma.ac.id/index.php/jimbi>
- Diana, R. 2015. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Jurnal Istimbath XIV, Vol. 15. No.1. 89-103.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi

- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*, Cet. ke-29. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam dan Ratmono, Dwi. 2017. *Analisis Multivariat dan Ekonometrika dengan Eviews 10*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- I Made Adi Suwandana, Desak Nyoman Werdiansih. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi (PT. Bening Ning Tree Farm Di Desa Sibang Bandung)*. Jurnal Manajemen Dan Bisnis Equilibrium. Vol.4. No.2. September 2018. <https://www.ojs.unr.ac.id/index.php/Equilibrium/article/view/309>
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Jakarta: PT. Rajagrafindo, 89-93
- Khoerunnisa, Muhammad Azis Firdaus, Rachmatullaili Tinakartika Rinda. 2022. *Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (PT. Federal Industries seksi curing & finishing plant)*. Jurnal Ilmu Manajemen (MANAGER). Vol.05. No.1. Februari 2022. <http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/MANAGER>
- Lutfiatul Husnah, Trias Setyowati, Wahyu Eko S. 2018. *Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Di Royal Hotel Jember)*. Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia. Vol.4. No.1, Hal. 33-45. Juni 2018. <https://jurnalmahasiswa.uma.ac.id/index.php/jimbi>
- Lismayanti Girsang, Zulkarnain & Isnaniah. 2021. *Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (PT.Lintas Aman Andalas Medan)*. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI).Vol.2. No.1, Hal. 1-8. Desember 2021. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JEE/article/view/11282>
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. ed.)). Alfabeta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya: Rajawali Pers.
- Nurmansyah. 2018. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Unilak Press
- Nitisemito, Alex S. 2015. *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi ke empat*. Jakarta: penerbit Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Pramata, Yosef. fery., & wismar'ain D. 2018. *Pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan*. business management anaylsis journal 26-36
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia. Nomor 31 Tahun 2006. Tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional. Sekretariat Negara: Jakarta
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia. Nomor 30 Tahun 2019. Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Sekretariat Negara: Jakarta
- Priyatno, Duwi. 2017. *Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS*. Yogyakarta: Andi
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2016. *Manajemen*, Jilid 1 Edisi 13, Terjemahan: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Jakarta: Erlangga,
- Reksohadiprodjo, Sukanto dan Gitosudarmo, Indriyo. 2015. *Manajemen Produksi Edisi 4*. Yogyakarta.
- Rozalena, Agustin dan Sri Komala Dewi. 2016. *Panduan Praktis Menyusun Pengembangan Karier dan Pelatihan Karyawan*. Jakarta : Raih Asa Sukses.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta. CV.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Cetakan kelima*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Sedarmayanti. 2017. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Cetakan kelima*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sujarweni, Wiratna V. 2015. *Metodelogi Penelitian Bisnis Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru

- Sutrisno, Yanurianto, Yossy Wahyu Indrawan. 2021. *Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada (PT. Prama Abadi Industri Di Tangerang)*. Jurnal Ekonomi Kreatif. Vol.3. No.4, ISSN: 2622-8882, E-ISSN: 2622-9935. Juli 2021. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JEE/article/view/11282> Veithzal Rivai, Ella Jauvani Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari teori ke praktik, edisi kedua, Cetakan kelima*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Widodo. 2018. *Manajemen Pelatihan, Cetakan Pertama*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.