Journal Management and Business Applied
Volume 1 Nomor 1, Februari, 2020

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN, KOMPETENSI, LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KESEHATAN KABUPATEN PASURUAN

Dona Mardiati dan Miftahul Jannah S
STIE Yayasan Palapa Nusantara Surabaya
Email : mifta@stieyapan.ac.id

ABSTRAK

Pada dasarnya kinerja pegawai merupakan hasil proses yang kompleks, dan dipengaruhi oleh faktor-faktor baik berasal dari faktor internal maupun faktor eksternal. Kinerja pegawai menjadi penilaian bagi instansi dalam meraih prestasi kerja bagi pegawai, serta berhubungan dengan pencapaian tujuan instansi jangka pendek maupun jangka panjang. Kinerja pegawai yang baik adalah harapan setiap instansi yang memperkerjakan pegawai tersebut. Jika kinerja pegawai baik maka kinerja instansi pun menjadi baik. Keberhasilan instansi tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah "sumber daya manusia", karena merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya (modal, metode dan mesin) yang dimiliki instansi. Setiap organisasi memerlukan manajemen yang berkaitan dengan upaya-upaya untuk meningkatkan efektifitas organisasi. Instansi harus meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga dapat bekerja secara produktif dan profesional serta kinerja yang dicapainya diharapkan akan lebih memuaskan dan sesuai standar kerja yang dipersyaratkan oleh instansi. Dalam penyelenggaraan negara untuk mewujudkan pemerintah yang baik, yaitu pemerintah yang bersih, transparan, akuntabel, partisipatif dan mampu menjawab perubahan secara efektif. Pemerintah sebagai sebuah organisasi dalam menampilkan kinerja pelayanan publik yang tinggi tentu saja harus didukung oleh sumber daya yang ada. Salah satu sumber daya yang penting dalam organisasi yang sangat berarti dalam menopang keberhasilan mencapai tujuan adalah sumber daya manusia. Dalam literatur manajemen, sumber daya manusia pada akhirnya harus diukur dari segi seberapa efektif pendidikan dan pelatihan untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dan meningkatkan kompetensinya. Tujuan pada penelitian ini adalah : untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pasuruan.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pasuruan berjumlah 57 orang. Dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.

Kesimpulan hasil penelitian ini adalah : (1) Terdapat pengaruh secara serempak pendidikan dan pelatihan, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja; (2) terdapat pengaruh secara parsial pendidikan dan pelatihan, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja.

Kata kunci : pendidikan dan pelatihan, kompetensi, lingkungan kerja, kinerja pegawai

PENDAHULUAN

Pada dasarnya kinerja pegawai merupakan hasil proses yang kompleks, dan dipengaruhi oleh faktor-faktor baik berasal dari faktor internal maupun faktor eksternal. Kinerja pegawai menjadi penilaian bagi instansi dalam meraih prestasi kerja bagi pegawai, serta berhubungan dengan pencapaian tujuan instansi jangka pendek maupun jangka panjang. Kinerja pegawai yang baik adalah harapan setiap instansi yang memperkerjakan pegawai tersebut. Jika kinerja pegawai baik maka kinerja instansi pun menjadi baik. Keberhasilan instansi tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah "sumber daya manusia", karena merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya (modal, metode dan mesin) yang dimiliki instansi (Simatupang, 2012).

Instansi harus meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga dapat bekerja secara produktif dan profesional serta kinerja yang dicapainya diharapkan akan lebih memuaskan dan sesuai standar kerja yang dipersyaratkan oleh instansi. Salah satu hal yang diperlukan dalam mencapai kinerja yang memuaskan adalah kemampuan profesional. Dengan kemampuan kerja yang memadai diharapkan memberikan implikasi terhadap peningkatan kinerja pegawai sehingga

mendukung pelaksanaan tugas secara efektif, efisien, dan profesional. Dengan adanya kegiatan pendidikan dan pelatihan, pegawai dapat menyerap pengetahuan atau nilai-nilai baru, sehingga dengan pengetahuan baru tersebut para pegawai dapat meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Pendidikan dan pelatihan merupakan hal yang sangat penting dilakukan oleh instansi sehingga tenaga kerja atau pegawai memiliki pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) yang dapat memenuhi kebutuhan instansi di masa kini dan di masa yang akan datang (Kunartinah, 2010).

Kompetensi pegawai merupakan kemampuan seseorang pegawai dalam melaksanakan kewajiban-kewajiban secara bertanggung jawab dan layak. Kompetensi didefinisikan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya dalam melaksanakan kewajiban-kewajibannya dapat dipertanggungjawabkan secara layak. Guna mencapai kondisi *good governance* baik di tingkat pusat maupun di daerah dibutuhkan sumber daya manusia yang professional dan bertanggung jawab, sehingga penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan dapat *accountable*, serta bebas korupsi, kolusi dan nepotisme (Rivai, 2012).

Pentingnya peranan aparatur negara, maka perlu mempunyai cara kerja yang formal dan profesional melalui uji kompetensi yang memadai. Guna mencapai "*competitive advantage*" yang berkelanjutan, maka fokus strategi sumber daya manusia harus segera disesuaikan. Prestasi suatu organisasi tidak terlepas dari prestasi setiap individu yang terlibat di dalamnya yang berdampak langsung dengan kepuasan kerja. Pengembangan penguasaan ilmu pengetahuan atau kemampuan uji kompetensi, supaya kualitas pegawai dapat terus ditingkatkan (Sedarmayanti, 2015).

Lingkungan kerja yaitu kondisi lingkungan tempat melaksanakan pekerjaan dengan suasana yang kondusif sehingga dapat memberikan motivasi dan kenyamanan dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai kesesuaian pada persyaratan produk. Lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya pada saat bekerja (Simatupang, 2012).

Organisasi tumbuh secara dinamis seiring dengan tuntutan perubahan lingkungan yang terjadi, baik perubahan lingkungan internal organisasi itu sendiri maupun lingkungan eksternal organisasi. Setiap anggota organisasi dituntut untuk dapat memberikan kontribusinya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh pihak manajemen. Keberhasilan pencapaian tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh peran dan kinerja para pegawainya. Perubahan arah kebijakan ini membawa implikasi terhadap kemampuan profesionalisme pegawai dalam menjawab tantangan era globalisasi dalam menghadapi persaingan. Maka peningkatan kinerja pegawai merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan (Simamora, 2013).

Tujuan pada penelitian ini adalah : untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pasuruan.

TINJAUAN PUSTAKA

Hasibuan (2014 : 84) menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.

Moekijat (2014 : 75) menyebut bahwa pendidikan lebih terkait dengan tujuan-tujuan yang bersifat individual dan tidak terkait langsung dengan tujuan organisasi (walaupun tujuan-tujuan tersebut bisa saja tumpang tindih), sedang pelatihan pada dasarnya berhubungan dengan peran khusus individu dalam organisasi. Pelatihan ditujukan untuk membantu individu agar berhasil menampilkan kinerjanya dalam suatu pekerjaan tertentu.

Pelatihan menurut Simamora (2013 : 63) sebagai proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan cara dan prosedur yang sistematis dan terorganisir. Para peserta pelatihan akan mempelajari pengetahuan dan keterampilan yang sifatnya praktis untuk tujuan tertentu.

Pendidikan dan pelatihan (Diklat) dirasa penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan dan jabatan sebagai akibat dari perubahan situasi dan kondisi kerja, kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan dalam organisasi. Menurut Hasibuan (2014 : 86) bahwa proses atau langkah-langkah pendidikan dan pelatihan hendaknya dilakukan dengan memperhatikan :

1. Sasaran
2. Kurikulum
3. Sarana
4. Peserta
5. Pelatih
6. Pelaksanaan

Setiap pendidikan dan pelatihan (Diklat) harus terlebih dahulu ditetapkan secara jelas sasaran yang ingin dicapai agar pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan (Diklat) dapat diarahkan ke pencapaian tujuan organisasi.

Siagian (2014 : 110), menyatakan berbagai langkah perlu ditempuh dalam pendidikan dan pelatihan (Diklat) yaitu :

1. Penentuan kebutuhan
   Pendidikan dan pelatihan (Diklat) diselenggarakan apabila kebutuhan untuk itu memang ada. Penentuan kebutuhan itu harus didasarkan pada analisa yang tepat karena penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan (Diklat) biasanya membutuhkan dana yang cukup besar.
2. Penentuan sasaran
   Berdasarkan analisis kebutuhan maka sasaran pendidikan dan pelatihan (Diklat) ditetapkan. Sasaran yang ingin dicapai dapat bersifat teknikal akan tetapi dapat pula menyangkut keperilakuan.
3. Penetapan isi program
   Pada pendidikan dan pelatihan (Diklat) harus jelas diketahui apa yang ingin dicapai sesuai dengan hasil analisis kebutuhan dan sasaran yang telah dilakukan.
4. Identifikasi prinsip-prinsip belajar
   Penerapan prinsip belajar yang baik maka berlangsungnya proses belajar mengajar dapat dilakukan dengan cepat, pada dasarnya prinsip belajar yang layak dipertimbangkan untuk diterapkan berkisar pada lima hal, yaitu partisipasi, repetisi, relevansi, pengalihan dan umpan balik.
5. Pelaksanaan program
   Tepat tidaknya teknik mengajar yang digunakan sangat tergantung pada berbagai pertimbangan yang ingin ditonjolkan, seperti penghematan dalam pembiayaan, materi program, tersedianya fasilitas tertentu, preferensi dan kemampuan peserta, preferensi dan kemampuan pelatih dan prinsip-prinsip belajar yang hendak diterapkan.
6. Identifikasi manfaat
   Setelah program pendidikan dan pelatihan (Diklat) dilaksanakan maka dapat diidentifikasi manfaat yang diperoleh pegawai, misalnya peningkatan pengetahuan dan keterampilan pegawai.
7. Penilaian pelaksanaan program
   Pelaksanaan suatu program pendidikan dan pelatihan (Diklat) dapat dikatakan berhasil apabila dalam diri peserta tersebut terjadi transformasi, dengan peningkatan kemampuan dalam melaksanakan tugas dan perubahan perilaku yang tercermin pada sikap, disiplin, dan etos kerja.

Diadakannya pendidikan dan pelatihan (Diklat) tentunya mempunyai tujuan-tujuan tertentu, baik bagi peserta itu sendiri maupun bagi kepentingan organisasi, hal ini perlu diperhatikan karena tujuan-tujuan tersebut sesungguhnya merupakan landasan penetapan metode pendidikan dan pelatihan (Diklat) mana yang akan dipakai, materi yang akan dibahas, pesertanya dan siapa saja tenaga pengajarnya untuk dapat memberi subjek yang bersangkutan.

Menurut Moekijat (2014 : 77) tujuan pendidikan dan pelatihan antara lain :

1. Untuk mengembangkan keahlian sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif.

2. Untuk mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional.
3. Untuk mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerjasama dengan teman-teman pegawai dan pimpinan.

Terlaksananya tujuan-tujuan tertentu dari pendidikan dan pelatihan memerlukan dukungan sepenuhnya dari penyelenggara serta unit para peserta itu sendiri. Mereka harus mempunyai kelayakan bahwa pendidikan dan pelatihan itu berguna bagi mereka sehingga mereka mau memanfaatkan kesempatan tertentu dengan baik.

Wibowo (2014 ; 324), mengemukakan kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

Menurut Sutrisno (2015 ; 203) menjelaskan bahwa pengertian kompetensi dalam organisasi publik maupun privat sangat diperlukan terutama untuk menjawab tuntutan organisasi, dimana adanya perubahan yang sangat cepat, perkembangan masalah yang sangat kompleks dan dinamis serta ketidakpastian masa depan dalam tatanan kehidupan masyarakat. Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.

Darsono dan Siswandoko (2014 ; 123) kompetensi adalah perpaduan keterampilan, pengetahuan, kreativitas dan sikap positif terhadap pekerjaan tertentu yang diwujudkan dalam kinerja. Kompetensi merupakan karakter seorang pekerja yang mampu menghasilkan kinerja terbaik dibanding orang lain.

Kompetensi mencakup tugas, keterampilan, sikap dan apresiasi yang harus dimiliki oleh pegawai untuk dapat melaksanakan tugas-tugas pekerjaan sesuai dengan yang diberikan oleh direktorat. Sutrisno (2015 : 204) menjelaskan beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi diantaranya adalah pengetahuan (*knowledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif. Pemahaman (*understanding*) yaitu kedalaman kognitif dan afektif yang dimiliki oleh individu. Kemampuan (*skill*) yang merupakan sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Nilai (*value*) adalah suatu standar prilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Sikap (*attitude*), yaitu perasaan senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar dan minat (*interest*), adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan.

Darsono dan Siswandoko (2014 : 127) berpendapat bahwa SDM profesionalisme harus memiliki kompetensi dalam melaksanakan pekerjaan berdasarkan standar-standar kerja dan harus tunduk pada kode etik perusahaan. Menurutnya kompetensi tersebut adalah memiliki keahlian dalam bidangnya, menerapkan standar kerja yang ditentukan sdalam setiap penugasan, menjunjung tinggi kode etik dalam setiap pelaksanaan tugas; memelihara dan meningkatkan keahlian profesionalnya melalui pendidikan dan pelatihan; berpartisipasi dalam upaya pengembangan profesi melalui keikutsertaan dalam organisasi profesi; memelihara kualitas kerja melalui upaya review rekan sejawat (*peer view*).

Lingkungan kerja dalam suatu instansi sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu instansi, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan proses kerja tersebut. Lingkungan kerja yang memuaskan pegawainya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut

tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rencangan sistem kerja yang efisien.

Menurut Nitisemito (2013 : 87), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Menurut Sedarmayanti (2015 : 96), Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2015 : 98) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai, diantaranya adalah :

1. Penerangan / cahaya di tempat kerja
2. Temperatur / suhu udara di tempat kerja
3. Kelembaban di tempat kerja
4. Sirkulasi udara di tempat kerja
5. Kebisingan di tempat kerja
6. Bau tidak sedap di tempat kerja
7. Tata warna di tempat kerja
8. Keamanan di tempat kerja

Faktor lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, untuk itu kondisi lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis akan membuat pegawai merasa nyaman dan bergairah dalam melaksanakan pekerjaan.

Menurut Sentono (2014 : 112), pihak manajemen perusahaan hendaknya membangun suatu iklim dan suasana kerja yang bisa membangkitkan rasa kekeluargaan untuk mencapai tujuan bersama. Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreativitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan.

Kinerja dalam bahasa Inggris disebut *performance*, yang dapat diartikan dengan pekerjaan, perbuatan atau penampilan. Kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya menyatakan hasil kerja, tetapi bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Suatu organisasi dalam melaksanakan aktifitasnya perlu mengetahui kekuatan atau kelemahan yang terdapat dalam setiap komponen yang terlibat dalam aktifitas organisasi. Misalnya kinerja pegawai (sumber daya manusia) yang terdapat dalam organisasi tersebut melemah atau sebaliknya yaitu memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi tersebut. Oleh karena itu organisasi harus berupaya mengevaluasi secara rutin tentang setiap komponen dalam organisasi tersebut, khususnya masalah kinerja pegawai.

Dalam melaksanakan kerjanya, pegawai menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Dalam mencapai hasil kerja yang baik seorang pegawai harus memiliki rasa kesediaan untuk melakukan kegiatan. Karena dengan rasa kesediaan pegawai, semua kegiatan dapat dilaksanakan yang sesuai dengan rencana dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, sedangkan apabila pegawai tidak memiliki rasa kesediaan dalam melaksanakan kegiatan maka semua kegiatan tidak dapat dilaksanakan dan tidak sesuai dengan apa yang direncanakan dan juga hasilnya pun akan tidak baik.

Kinerja merupakan suatu prestasi atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh individu atau suatu organisasi dalam melaksanakan pekerjaan pada suatu periode tertentu. Menurut Rivai (2012 : 112) bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Hasibuan (2014 : 134) menyatakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Dalam melaksanakan kerjanya, pegawai menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Mangkunegara (2015 : 37) menyatakan : ”Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Pada dasarnya kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas yang dihasilkan oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasil kinerja pegawai tersebut, pegawai hasilkan untuk kalangsungan hidup pegawainya dan untuk kemajuan organisasi. Sehingga semua harapan dan tujuan pegawai maupun organisasi dapat tercapai.

Suatu organisasi dapat berkembang merupakan keinginan setiap individu yang ada di dalam organisasi tersebut, sehingga diharapkan dengan perkembangan tersebut organisasi mampu bersaing dan mengikuti kemajuan zaman. Kemajuan organisasi dipengaruhi faktor-faktor lingkungan yang bersifat eksternal dan internal.

Daesler (2014 : 108), kinerja pegawai dapat dilihat pada diri pegawai itu sendiri saat bekerja, yang meliputi ketepatan waktu dalam mengerjakan pekerjaan, ketelitian dalam mengerjakan tugas dan juga keterampilan dalam mengerjakan tugas. Kemudian faktor-faktor yang mempengaruhi organisasi dan kinerjanya, yaitu :

1. Kualitas kerja yaitu pencapaian prestasi kerja yang dapat dilihat pada diri pegawai itu sendiri saat bekerja, yang meliputi ketepatan waktu dalam mengerjakan pekerjaan, ketelitian dalam mengerjakan tugas dan juga keterampilan dalam mengerjakan tugas.
2. Kuantitas kerja yaitu pencapaian prestasi kerja yang diukur atas dasar hasil pekerjaan yang dicapai oleh pegawai dalam bekerja. Kuantitas kerja dapat pula diukur melalui output atau hasil yang dibandingkan dengan standar output yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
3. Supervisi yang diperlukan oleh pegawai dimana setiap pegawai sangat membutuhkan saran, kritik, arahan dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. Tingkat kehadiran atau presensi dari pegawai dalam bekerja.
5. Konservasi ataupun upaya setiap pegawai untuk mencegah pemborosan, kerusakan dan bagaimana pegawai dalam memelihara alat.

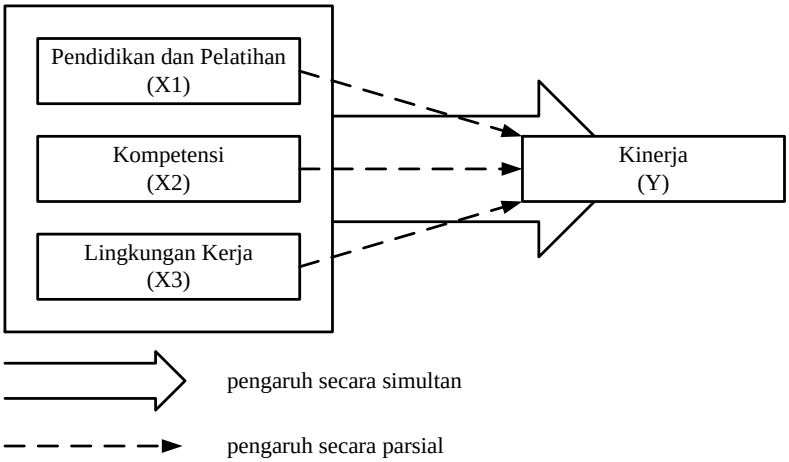
Dalam pelaksanaan kegiatan organisasi, ada hal penting yang perlu dilakukan pimpinan yaitu mengukur kinerja pegawai dengan tujuan untuk mengetahui apakah kinerja pegawai mengalami peningkatan atau mengalami penurunan. Pengukuran kinerja dalam organisasi perlu dilakukan, karena dengan dilakukannya pengukuran kinerja terhadap pegawai, pimpinan atau pihak manajemen dapat mengetahui kinerja pegawai yang ada didalam organisasinya.

Beberapa cara yang dapat dilakukan untuk mengukur kinerja, seperti yang dikemukakan oleh Rivai dan Sagala (2012 : 135) yaitu sebagai berikut :

1. Melakukan pengukuran dengan cara perbandingan antara kinerja nyata dengan kinerja yang direncanakan.
2. Melakukan pengukuran dengan cara perbandingan antara kinerja nyata dengan hasil (sasaran) yang diharapkan.
3. Melakukan pengukuran dengan cara perbandingan antara kinerja nyata tahun ini dengan tahun-tahun sebelumnya.

4. Melakukan pengukuran dengan cara perbandingan kinerja suatu perusahaan dengan perusahaan lain yang unggul dibidangnya.
5. Melakukan pengukuran dengan cara perbandingan capaian tahun berjalan dengan rencana dalam (dua, tiga, empat atau lima tahun) pencapaian.

Pengukuran kinerja sangat perlu dilakukan oleh pimpinan atau atasan untuk mengetahui kinerja pegawai dan pengukuran kinerja pegawai perlu dilakukan secara berulang-ulang kali atau secara periode. Dengan sering dilakukannya pengukuran kinerja tujuan organisasi dapat tercapai dan harapan dari masing-masing pegawaipun dapat tercapai pula.



Gambar 1. Model Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :
H1 : Pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai
H2 : Kompetensimempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai
H3 : Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pasuruan dengan jumlah 57 orang. Sampelyang dipergunakan adalah seluruh pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pasuruan. Penelitian ini menggunakan sensus, yaitu semua populasi diteliti (Sugiyono, 2015 : 78). Semua populasi 57pegawai dijadikan sampel.

1. Variabel bebas *(independent variable)*
   Variabel bebas (X) yaitu variabel yang nilainya mempengaruhi nilai variabel lain, atau variabel yang menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel dependent / variabel terikat (Sugiyono, 2015 : 52). Dalam penelitian ini yang termasuk dalam variabel bebas adalah :
   a. Pendidikan dan pelatihan (X_1) adalah hal yang sangat penting dilakukan oleh instansi sehingga pegawai memiliki pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) yang dapat memenuhi kebutuhan instansi di masa kini dan yang akan datang, meliputi :
      1) Peserta diberikan kesempatan mempelajari isi materi sebelum acara diklat dimulai
      2) Materi yang diberikan menarik untuk dipelajari
      3) Materi yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pegawai
      4) Pelatih dapat mengembangkan materi sehingga lebih mudah dimengerti
      5) Pelatih menyampaikan contoh yang berkaitan dengan kegiatan yang terjadi di instansi
   b. Kompetensi (X_2) adalah perpaduan keterampilan, pengetahuan, kreativitas dan sikap positif terhadap pekerjaan tertentu yang diwujudkan dalam kinerja. Kompetensi merupakan karakter seorang pekerja yang mampu menghasilkan kinerja terbaik dibanding orang lain, meliputi :

1) Pemahaman pegawai pada pekerjaan yang ditekuni
2) Pelatihan dan pengembangan yang dilakukan instansi berguna bagi peningkatan kemampuan pegawai
3) Pegawai selalu terbuka dan jujur terhadap pekerjaan yang telah dilaksanakan
4) Pegawai mampu menguraikan tugas yang rumit ke dalam bagian-bagian yang teratur secara sistematis

c. Lingkungan kerja (X_3) adalah kondisi tempat kerja yang baik sehingga dapat membuat pegawai merasa menyenangkan, aman, tenteram, dan perasaan betah dalam bekerja, meliputi :
   1) Lingkungan kerja yang kondusif sangat mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan
   2) Perlengkapan kerja yang ada telah membantu pelaksanaan tugas-tugas
   3) Pegawai selalu membangun hubungan kerja baik dengan pimpinan maupun dengan sesama rekan kerja
   4) Kesempatan berprestasi dalam bekerja terbuka bagi sesama rekan kerja
   5) Pegawai selalu giat bekerja dengan kondisi ruang kerja yang nyaman

2. Variabel terikat *(dependent variable)*

Variabel terikat (Y) yaitu variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2015 : 52). Dalam penelitian ini yang termasuk dalam variabel terikat adalah kinerja pegawai.

Kinerja pegawai (Y) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, meliputi :

a. Target waktu yang diberikan sesuai dengan volume pekerjaan yang harus diselesaikan
b. Keterampilan pegawai sesuai dengan pekerjaan yang diberikan
c. Para pegawai dapat saling bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan
d. Pegawai bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditentukan
e. Hasil kerja pegawai sesuai dengan standar operasional instansi

Analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linier berganda. Uji t untuk uji secara parsial dan uji F untuk uji secara simultan. Rumus tersebut adalah sebagai berikut :

Rumus Regresi Berganda :

$Y = \beta o + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$ (Ghozali, 2015 : 46)

Keterangan :

Y = kinerja pegawai
X_1 = pendidikan dan pelatihan
X_2 = kompetensi
X_3 = lingkungan kerja
βo = konstanta
$\beta_{1.....}\beta_3$ = koefisien regresi
e = variabel pengganggu di luar variabel bebas

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Hasil uji validitas dan reliabilitas sebagai berikut

Tabel 1. Uji Validitas Pendidikan dan Pelatihan (X1)

Indikator	Korelasi	Signifikan	Keterangan
X1.1	0,522	0,000	Valid
X1.2	0,589	0,000	Valid
X1.3	0,630	0,000	Valid
X1.4	0,635	0,000	Valid
X1.5	0,564	0,000	Valid

Berdasarkan tabel 1, diketahui bahwa nilai probabilitas kelima item pembentuk pendidikan dan pelatihan lebih kecil dari taraf signifikansi (α) 0,05, berarti kelima item tersebut valid (Ghozali, 2015 : 137).

Tabel 2. Uji Validitas Kompetensi (X2)

Indikator	Korelasi	Signifikan	Keterangan
X2.1	0,717	0,000	Valid
X2.2	0,765	0,000	Valid
X2.3	0,871	0,000	Valid
X2.4	0,903	0,000	Valid

Berdasarkan tabel 2, diketahui bahwa nilai probabilitas keempat item pembentuk kompetensi lebih kecil dari taraf signifikansi (α) 0,05, berarti keempat item tersebut valid (Ghozali, 2015 : 137).

Tabel 3. Uji Validitas Lingkungan Kerja (X3)

Indikator	Korelasi	Signifikan	Keterangan
X3.1	0,637	0,000	Valid
X3.2	0,587	0,000	Valid
X3.3	0,591	0,000	Valid
X3.4	0,692	0,000	Valid
X3.5	0,642	0,000	Valid

Berdasarkan tabel 3, diketahui bahwa nilai probabilitas kelima item pembentuk lingkungan kerja lebih kecil dari taraf signifikansi (α) 0,05, berarti kelima item tersebut valid (Ghozali, 2015 : 137).

Tabel 4. Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Indikator	Korelasi	Signifikan	Keterangan
Y.1	0,707	0,000	Valid
Y.2	0,837	0,000	Valid
Y.3	0,857	0,000	Valid
Y.4	0,913	0,000	Valid
Y.5	0,782	0,000	Valid

Berdasarkan tabel 4, diketahui bahwa nilai probabilitas kelima item pembentuk kinerja pegawai lebih kecil dari taraf signifikansi (α) 0,05, berarti kelima item tersebut valid (Ghozali, 2015 : 137).

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk melihat tingkat kehandalan instrumen sebagai alat ukur dalam penelitian, sehingga hasil penelitian nantinya benar-benar memenuhi standar ilmiah dan tidak bias. Untuk menguji reliabilitas instrumen ini menggunakan koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha*, hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel di bawah :

Tabel 5. Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
pendidikan dan pelatihan (X1)	0,652	Reliabel
kompetensi (X2)	0,833	Reliabel
lingkungan kerja (X3)	0,665	Reliabel
kinerja pegawai (Y)	0,880	Reliabel

Berdasarkan tabel 5, dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai reliabilitas pendidikan dan pelatihan sebesar 0,652 sudah reliabel karena lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2015 : 133).
2. Nilai reliabilitas kompetensi sebesar 0,833 sudah reliabel karena lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2015 : 133).
3. Nilai reliabilitas lingkungan kerja sebesar 0,665 sudah reliabel karena lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2015 : 133).
4. Nilai reliabilitas kinerja pegawai sebesar 0,880 sudah reliabel karena lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2015 : 133).

Hasil perhitungan dalam analisis menggunakan program SPSS for Windows release 22.0 seperti yang tercantum pada lampiran, lebih rinci dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 6. Koefisien Regresi

Variabel	Koefisien Regresi
Konstanta	1,183
Pendidikan dan pelatihan (X1)	0,039
Kompetensi (X2)	0,641
Lingkungan kerja (X3)	0,001

Persamaan regresi linier berganda akan diperoleh sebagai berikut :

$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$

$Y = 1{,}183 + 0{,}039\ X_1 + 0{,}641\ X_2 + 0{,}001\ X_3$

Dari persamaan tersebut diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta (β_0) sebesar 1,183 menunjukkan besarnya kinerja, apabila seluruh variabel bebas tersebut sama dengan nol.
2. Koefisien regresi untuk pendidikan dan pelatihan (X_1) sebesar 0,039. Berarti jika pendidikan dan pelatihan (X_1) naik sebesar 1 satuan, maka kinerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,039 satuan.
3. Koefisien regresi untuk kompetensi (X_2) sebesar 0,641. Berarti jika kompetensi (X_2) naik sebesar 1 satuan, maka kinerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,641 satuan.
4. Koefisien regresi untuk lingkungan kerja (X_3) sebesar 0,001. Berarti jika lingkungan kerja (X_3) naik sebesar 1 satuan, maka kinerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,001 satuan.

Nilai *adjusted R square* dimana hasil perhitungan dari lampiran 3 sebesar 0,634 atau 63,4 % pengaruh pendidikan dan pelatihan, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar 63,4 %, sisanya 36,6 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model.

Hasil uji t pada penelitian ini disajikan pada tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji t

Variabel	t hitung	t tabel	Signifikan	Keterangan
Pendidikan dan pelatihan (X1)	6,815	2,005	0,000	Ada pengaruh
Kompetensi (X2)	7,399	2,005	0,000	Ada pengaruh
Lingkungan kerja (X3)	5,785	2,005	0,000	Ada pengaruh

Hasil uji t pada tabel 7 dapat dijelaskan sebagai berikut

1. Nilai t hitung pendidikan dan pelatihan(X1) sebesar 6,815 lebih besar dari t tabel 2,005 menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hipotesis pertama (H1) yang menyatakan pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawaiditerima.
2. Nilai t hitung kompetensi(X2) sebesar 7,399 lebih besar dari t tabel 2,005 menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hipotesis kedua (H2) yang menyatakan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawaiditerima.
3. Nilai t hitung lingkungan kerja (X3) sebesar 5,785 lebih besar dari t tabel 2,005 menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawaiditerima.

PEMBAHASAN

Dalam penelitian yang dilakukan di atas diketahui bahwa pendidikan dan pelatihan (X_1), kompetensi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) berpengaruh terhadap kinerja (Y) dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05.

Untuk hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa ada pengaruh antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja. Dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai t hitung (6,815) > t tabel (2,005) dan nilai signifikan (0,000) karena lebih kecil dari 0,05 maka Ho ditolak dan Hi diterima sehingga secara parsial pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y). Nilai r parsial untuk variabel pendidikan dan pelatihan sebesar (0,683) bahwa variabel pendidikan dan pelatihan mampu mempengaruhi variabel kinerja (Y) sebesar 68,3 %.

Untuk hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa ada pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja. Dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai t hitung (7,399) > t tabel (2,005) dan nilai signifikan (0,000) karena lebih kecil dari 0,05 maka Ho ditolak dan Hi diterima sehingga secara parsial kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y). Nilai r parsial untuk variabel kompetensi sebesar (0,713) bahwa variabel kompetensi mampu mempengaruhi variabel kinerja (Y) sebesar 71,3 %.

Untuk hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja. Dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai t hitung (5,785) > t tabel (2,005) dan nilai signifikan 0,000 karena lebih kecil dari 0,05 maka Ho ditolak dan Hi diterima sehingga secara parsial lingkungan kerjaberpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y). Nilai r parsial untuk variabel lingkungan kerja sebesar (0,622) bahwa variabel lingkungan kerja mampu mempengaruhi variabel kinerja (Y) sebesar 62,2 %.

Diantara pendidikan dan pelatihan (X_1), kompetensi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja adalah kompetensi (X_2), hal ini karena nilai *correlation partial* yang berada pada tabel *coefficients* sebesar 71,3 % lebih besar dari nilai *correlation partial* variabel bebas lainnya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi (X_2) mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap variabel terikat kinerja (Y).

DAFTAR PUSTAKA

Deasler, Gary. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Prenhallindo. Jakarta.

Ghozali, H. Imam, 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Progam SPSS,* Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

Kunartinah Sukoco, Fajar, 2010, Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Pembelajaran Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Kompetensi Sebagai Mediasi, *Jurnal Bisnis dan Ekonomi Vol 17, No 1 (2010): Vol. 17 No. 1 Maret 2010Publisher: Jurnal Bisnis dan Ekonomi*

Mangkunegara, AA.Anwar Prabu, 2015. *Evaluasi Kinerja SDM,* Cetakan Kedua, Refika Aditama, Bandung

Malayu SP. Hasibuan, 2014 *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Remaja Rosdakarya, Bandung,

Moekijat. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.* CV. Mandar Maju. Bandung.

Nitisemito, Alex S. 2013. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusi. Edisi. 3*. Ghalia Indonesia, Jakarta.

Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi Kedua, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Sedarmayanti. 2015. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung Mandar Maju.

Sentono. 2014. *Model Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia, Asia dan Timur Jauh,* Bumi Aksara, Jakarta.

Simatupang, Johannes, 2012,, Maryadi, Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kecamatan Kota Baru Kota Jambi, *Jurnal*

Manajemen Sumber Daya Manusia dan Dinamika Organisasi 2012: Jurnal MSDM Vol.01 No.01 2012Publisher: Universitas Jambi

Simamora, Henry 2013. *Manajemen Sumberdaya Manusia.* STIE YKPN Yogyakarta.

Siswandoko, Tjatjuk, dan Darsono, 2014, *Sumber Daya Manusia Abad 2,* Jakarta: Nusantara Consulting.

Sugiyono, 2015, *Metode Penelitian Bisnis*, Alpabeta, Bandung.

Sutrisno, Edy, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Ed.1. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Wibowo, 2014, *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Rajawali Pers.