

Pengaruh Diklat, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kapanewon Mlati Kabupaten Sleman

Misael Rendy Rifanda¹, Amrun Rosyid², Joko Suyono³

^{1,2,3} Universitas Narotama, Surabaya, Indonesia

Corresponding: joko.suyono@narotama.ac.id

Abstract

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa Pengaruh Diklat, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kapanewon Mlati Kabupaten Sleman. Jenis Penelitian ini menggunakan kuantitatif. Fokus penelitian ini meliputi apakah Diklat, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruhnya Diklat, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, digunakan sampel sebanyak lima puluh enam responden pegawai kantor Kapanewon Mlati Kabupaten Sleman. Data penelitian ini diperoleh dari data primer dan sekunder. Hasil penelitian dari Regresi Linear Sederhana diperoleh $Y = 0,639 + 0,076 (X1) + 0,507 (X2) + 0,345 (X3)$. Hasil ini menunjukkan bahwa Diklat, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada kantor Kapanewon Mlati Kabupaten Sleman.

Kata Kunci: Diklat, Kompensasi, Lingkungan Kerja Non Fisik, Kinerja Pegawai

1. PENDAHULUAN

Suatu organisasi diciptakan dengan beberapa tujuan yang menjadi tujuan bersama, dan cita-cita tersebut tentunya harus didukung oleh berbagai faktor yang saling berkaitan. Semua faktor dan aspek yang mendukung tercapainya tujuan yang diinginkan dimulai dari bagaimana suatu organisasi mengelola dan mengatur sumber daya yang terkandung di dalamnya. Suatu organisasi secara sukarela bergabung dan berpartisipasi oleh beberapa orang yang memiliki tujuan dan cita-cita yang sama, dan setiap elemen dalam organisasi memberikan kontribusi yang berguna dan bermanfaat bagi pencapaian tujuan yang dikejar oleh organisasi. Perkembangan suatu organisasi dapat dilihat dari terwujudnya tujuan awal yang telah disusun dalam visi dan misi, dan tentunya dari kinerja setiap orang dalam organisasi tersebut. Kinerja merupakan penilaian bagaimana keterlibatan dan kontribusi seseorang, dalam hal ini sumber daya manusia dalam suatu organisasi, pada akhirnya akan mempengaruhi tingkat atau kecepatan perkembangan organisasi tersebut.

Kinerja tidak muncul dengan sendirinya, baik buruknya kinerja seseorang, meningkat atau tidaknya kinerja seseorang sangat tergantung pada beberapa faktor, baik faktor internal maupun faktor eksternal akan mempengaruhi gaya kinerja seseorang. Hal ini membawa kinerja yang baik, yang tentunya tidak menghalangi pencapaian tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Salah satu keberhasilan perusahaan tergantung pada pegawainya. Untuk meningkatkan kinerja dari pegawai, perlu dipahami peran pendidikan dan pelatihan, kompensasi dan Lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai. Diklat dapat diartikan sebagai serangkaian proses untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan seorang pegawai demi tercapainya tujuan suatu organisasi. Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang adalah Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima baik berupa fisik maupun non fisik. Kompensasi juga berarti seluruh imbalan yang diterima oleh seorang pegawai atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah perusahaan dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung. Kebijakan tersebut berbicara tentang menghargai mereka yang memiliki etos kerja

yang baik dan sangat berdampak bagi kinerja pegawai. Kompensasi merupakan kebijakan yang sangat penting dan oleh karena itu harus dilakukan secara adil dan benar dalam pelaksanaannya. Dan lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Kantor Kapanewon Mlati Sleman Yogyakarta merupakan salah kantor dari pemerintah daerah yang berhadapan langsung dengan masyarakat. Mempunyai tugas melaksanakan sebagian kewenangan pemerintah kabupaten di wilayah Mlati, Kabupaten Sleman, yang mencakup bidang pemerintahan, ekonomi, pembangunan, kesejahteraan rakyat dan pembinaan kehidupan masyarakat serta urusan pelayanan umum lainnya. Adanya Diklat, Kompensasi serta Lingkungan Kerja non Fisik yang baik pasti akan sangat mempengaruhi kinerja setiap bagian/individu di Kantor Kapanewon Mlati.

Sebagai kantor yang memperhatikan kinerja, kedisiplinan dan loyalitas pegawainya sebaiknya diadakannya diklat setiap bulan untuk lebih memotivasi dan lebih mendorong kinerja pegawai agar bisa bekerja secara professional. Selain itu Gaji yang diterima oleh pegawai di Kantor Kapanewon Mlati untuk pegawai sebagian masih di bawah standar UMR, apalagi tunjangan terkadang sulit untuk didapat yang mana cukup sulit untuk biaya hidup sehari hari, kemudian situasi lingkungan kerja non fisik pada Kantor Kapanewon Mlati perlu diperhatikan untuk hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja dimana lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indra manusia akan tetapi dapat dirasakan oleh para pekerja melalui hubungan – hubungan sesama rekan pekerja maupun dengan atasan. Setiap individu manusia berbeda – beda untuk bisa membuat menjadi satu. Oleh karena itu, peran kantor maupun non fisik. Kompensasi juga berarti seluruh imbalan yang diterima oleh seorang pegawai atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah perusahaan dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung. Kebijakan tersebut berbicara tentang menghargai mereka yang memiliki etos kerja yang baik dan sangat berdampak bagi kinerja pegawai. Kompensasi merupakan kebijakan yang sangat penting dan oleh karena itu harus dilakukan secara adil dan benar dalam pelaksanaannya. Dan lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh diklat secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kapanewon Mlati Kabupaten Sleman
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kapanewon Mlati Kabupaten Sleman
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kapanewon Mlati Kabupaten Sleman
4. Mengetahui dan menganalisis pengaruh diklat, kompensasi, dan lingkungan kerja non fisik secara simultan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kapanewon Mlati Kabupaten Sleman.

2. TINJAUAN TEORI DAN HIPOTESIS

2.1 Diklat

Diklat merupakan singkatan dari pendidikan dan pelatihan. Diklat adalah serangkaian proses untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan seorang pegawai demi tercapainya tujuan suatu organisasi. Pelatihan. Menurut Dessler (2013:1005) Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) adalah proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Adapun istilah diklat adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar guna meningkatkan kompetensi bagi calon pegawai negeri sipil dan pegawai negeri sipil. Pendidikan dan Pelatihan merupakan usaha mengurangi atau mengilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan pegawai dengan yang dikehendaki oleh organisasi. Usaha tersebut dilakukan melalui peningkatan kemampuan kerja yang dimiliki pegawai dengan cara menambah pengetahuan dan keterampilan serta merubah sikap.

Pegawai merupakan kekayaan organisasi yang paling berharga, karena dengan segala potensi yang dimilikinya, pegawai dapat terus dilatih dan dikembangkan, sehingga dapat lebih berdaya guna, potensinya menjadi semakin optimal untuk mencapai tujuan organisasi. Adanya kesenjangan antara kemampuan pegawai dengan yang dikehendaki organisasi menjembatani pegawai dengan yang dikehendaki organisasi menjembatani kesenjangan tersebut, salah satu cara pelatihan dan pengembangan. Dengan demikian diharapkan seluruh potensi yang dimilikinya pegawai, yaitu pengetahuan, keterampilan dan sikap dapat ditingkatkan, akhirnya kesenjangan berkurang atau tidak ada lagi kesenjangan.

2.2 Kompensasi

Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai atas kontribusi pegawai kepada perusahaan. Dengan adanya pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja pegawai serta tujuan perusahaan akan tercapai. Kompensasi bisa diberikan secara langsung kepada pegawai, ataupun tidak langsung, kompensasi dapat berbentuk upah dan gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas.

Menurut Handoko (2003: 155), kompensasi ialah sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka, jadi dengan adanya pemberian kompensasi maka dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja serta meningkatkan kebutuhan pegawai. Pemberian kompensasi bukan hanya penting karena merupakan dorongan utama seseorang menjadi pegawai, tapi juga besar pengaruh terhadap semangat dan kegairahan kerja pegawai. Kompensasi membantu organisasi mencapai tujuannya dan memperoleh, memelihara, dan serta mempertahankan tenaga kerja yang produktif.

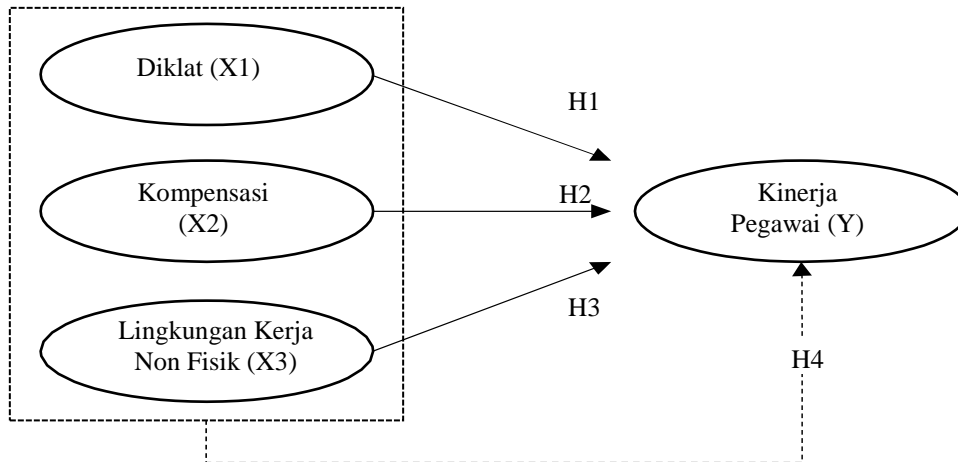
2.3 Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan lingkungan tempat kerja pegawai yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan (hubungan vertikal) serta hubungan antar sesama pegawai (hubungan horizontal) dengan adanya suasana kerja dan komunikasi yang harmonis, maka pegawai akan merasa betah di tempat kerja sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja pegawai karena pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik, efisien dan efektif. Menurut Sedarmayanti (2011:26) Lingkungan kerja non fisik adalah “semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”.

2.5 Kinerja Pegawai

Perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila kinerja sumber daya manusia berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara (2016:9) yang berpendapat kinerja pegawai merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh pegawai dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan pencapaian hasil pegawai dalam suatu proses melaksanakan tugasnya dengan sesuai tanggung jawab yang diberikan. Dengan meningkatkan kinerja pegawai akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan, sehingga pegawai memiliki tingkat kinerja yang baik dan optimal untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan.

2.5 Kerangka Berpikir



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Keterangan:

—————> Pengaruh secara parsial

- - - - -> Pengaruh secara simultan

2.4. Hipotesis

H1: Diklat berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai kantor Kapanewon Mlati Kabupaten Sleman

H2: Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai kantor Kapanewon Mlati Kabupaten Sleman

H3: Lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai kantor Kapanewon Mlati Kabupaten Sleman

H4: Diklat, kompensasi, dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai kantor Kapanewon Mlati Kabupaten Sleman

3. METODE

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Kapanewon Mlati Kabupaten Sleman, jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif Populasi adalah jumlah keseluruhan yang akan dijadikan objek penelitian yaitu seluruh pegawai Kantor Kapanewon Mlati Kabupaten Sleman. Berdasarkan jumlah populasi pada Kantor Kapanewon Mlati Kabupaten Sleman sebanyak 56 pegawai, Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi, maka penelitian ini disebut juga penelitian populasi yaitu sebanyak 56 pegawai. Jenis data yang diperoleh dari penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini berupa observasi, wawancara, dan kuesioner. Penyebaran kuesioner yang dilakukan peneliti menggunakan skala Likert (poin 1-5). Setiap variabel yang akan diukur akan dikelompokkan menjadi indikator variabel yang akan diubah menjadi instrumen pernyataan yang akan dimasukkan dalam kuesioner penelitian. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis penelitian terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas kuesioner dan uji asumsi klasik, untuk memastikan bahwa uji regresi linier berganda dapat digunakan dalam penelitian maka harus dipenuhi terlebih dahulu uji validitas dan reliabilitas serta uji asumsi klasik. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda dengan uji t dan uji F. Analisis dilakukan dengan menggunakan program SPSS (Statistical Package for Social Science) versi

4. DATA HASIL PENELITIAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1 Data Quality Test Results

Variabel	Statement Items	Uji Validitas		Uji Realibilitas	
		Pearson Correlation	Keterangan	Alpha Cronbach (α)	Keterangan
Diklat (X ₁)	X1 . _1	0.784	Valid	0.917	Reliable
	X1 . _2	0.841	Valid		
	X1 . _3	0.720	Valid		
	X1 . _4	0.765	Valid		
Kompensasi (X ₂)	X2 . _1	0.857	Valid	0.901	Reliable
	X2 . _2	0.710	Valid		
	X2 . _3	0.775	Valid		
	X2 . _4	0.794	Valid		
Lingkungan Kerja Non Fisik (X ₃)	X3 . _1	0.801	Valid	0.915	Reliable
	X3 . _2	0.676	Valid		
	X3 . _3	0.677	Valid		
	X3 . _4	0.641	Valid		
Kinerja Pegawai (Y)	Y . 1	0.739	Valid	0.931	Reliable
	Y . 2	0.695	Valid		
	Y . 3	0.851	Valid		
	Y . 4	0.809	Valid		

Sumber: SPSS Output Data, 2023

Berdasarkan tabel di atas hasil uji validitas untuk seluruh dimensi menyatakan bahwa dari 16 butir pernyataan, tidak terdapat butir yang tidak valid. Hal ini dapat dilihat dari nilai r hitung $>$ r tabel. Dengan demikian jumlah butir yang valid akan digunakan sebagai alat pengambil data penelitian sebanyak 16 butir pernyataan.. Dan uji reliabilitas diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan yang berkaitan dengan variabel bebas (Diklat, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Non Fisik) dan variabel terikat (Kinerja Pegawai) menunjukkan hasil reliabel. Hal ini dapat dilihat dari nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 sehingga dinyatakan bahwa semua indikator telah reliabel.

4.1.2. Uji Normalitas

Tabel 2 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Standardized Residual
N		56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,67078170
Most Extreme Differences	Absolute	0,061
	Positive	0,061
	Negative	-0,049
Test Statistic		0,061
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200 ^{c,d}

Sumber: SPSS Output Data, 2023

Berdasarkan hasil output SPSS diketahui nilai Asymp. Sig. (2-tailed) dari 0,200 lebih dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa uji normalitas Kolmogorov-Smirnov berdistribusi normal.

4.1.3. Uji Multikolonieritas

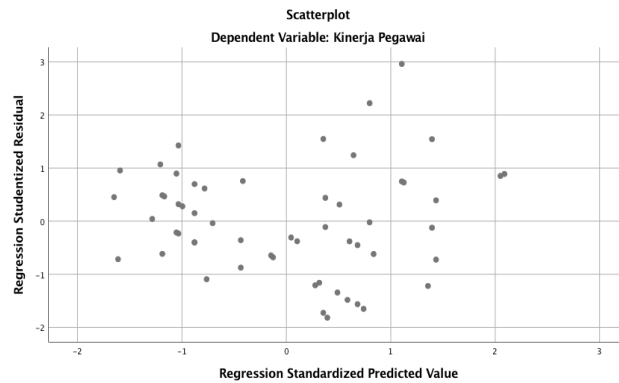
Tabel 3 Hasil Uji Multikolonieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	0,639	1,608			
Diklat	0,076	0,139	0,072	0,495	2,021
Kompensasi	0,507	0,147	0,503	0,407	2,458
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,345	0,129	0,288	0,742	1,348

Sumber: SPSS Output Data, 2023

Pada uji multikolinieritas tabel 4.6 menjelaskan bahwa, nilai tolerance X1 senilai 0,495, X2 senilai 0,407, dan X3 senilai 0,742. Nilai VIF X1 senilai 2,021, X2 senilai 2,458 dan X3 senilai 1,348. Sehingga tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi, karena hasil nilai tolerance lebih besar dari 0,100 dan nilai VIF dibawah 10,00.

4.1.4. Uji Heteroskedatisitas



Gambar 2 Kerangka Berpikir
Sumber: SPSS Output Data, 2023

Berdasarkan gambar grafik diatas dapat terlihat bahwa distribusi data tidak teratur dan tidak membentuk pola tertentu, serta tersebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak terjadi masalah heteroskedatisitas.

4.1.5. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4 Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	0,639	1,608		0,398	0,693		
Diklat	0,076	0,139	0,072	0,547	0,587	0,495	2,021
Kompensasi	0,507	0,147	0,503	3,448	0,001	0,407	2,458
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,345	0,129	0,288	2,668	0,010	0,742	1,348

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: SPSS Output Data, 2023

Pada uji regresi linier berganda pada tabel diatas dapat dilihat pada persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,639 + 0,076 (X1) + 0,507 (X2) + 0,345 (X3) \quad (1)$$

Persamaan regresi linier berganda dapat diartikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 0,639, keadaan saat variabel kinerja pegawai belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel Diklat (X1), Kompensasi (X2), dan Lingkungan Kerja

Non Fisik (X3). Jika variabel independen tidak ada maka variabel Kinerja Pegawai tidak mengalami perubahan.

2. Nilai koefisiensi regresi X1 sebesar 0,076 , menunjukkan bahwa variabel diklat mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel kompensasi maka akan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,076 , dengan asumsi variabel bebas lain konstan.
3. Nilai koefisiensi regresi X2 sebesar 0,507 , menunjukkan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel kompensasi maka akan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,507, dengan asumsi variabel bebas lain konstan.
4. Nilai koefisiensi regresi X3 sebesar 0,345, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel lingkungan kerja non fisik maka akan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,345 , dengan asumsi variabel bebas lain konstan.

4.1.6. Uji T (Parsial)

Tabel 5 Hasil Uji T

Variabel	Signifikasi	T _{hitung}	T _{table}	Kesimpulan
Diklat	0.587	0,547	2,066	H1 Ditolak
Kompensasi	0.001	3,448	2,066	H2 Diterima
Lingkungan Kerja Non Fisik	0.010	2,668	2,066	H3 Diterima

Sehingga dapat disimpulkan sebagai berikut:

1) Diklat (H1)

Pada hasil tabel uji parsial (uji t) diatas membuktikan signifikan diklat senilai 0,587. Nilai signifikan tersebut lebih besar dari tingkat signifikan α yaitu senilai $0,587 > 0,05$ dan nilai thitung $0,547 < t_{table}$ 2,066 sehingga H1 yang menyatakan diklat ditolak. Maka dapat diartikan secara parsial diklat tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2) Kompensasi (H2)

Pada hasil tabel uji parsial (uji t) diatas membuktikan signifikan kompensasi senilai 0,001. Nilai signifikan tersebut lebih kecil dari tingkat signifikan α yaitu senilai $0,001 < 0,05$ dan nilai Thitung $3,448 > T_{table}$ 2,066 Sehingga H2 yang menyatakan kompensasi diterima. Maka dapat diartikan secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

3) Lingkungan Kerja Non Fisik (H3)

Pada hasil tabel uji parsial (uji t) diatas membuktikan signifikan lingkungan kerja non fisik senilai 0,010. Nilai signifikan tersebut lebih kecil dari tingkat signifikan α yaitu senilai $0,010 < 0,05$ dan nilai thitung $2,668 > t_{table}$ 2,066 sehingga yang menyatakan H3 lingkungan kerja non fisik diterima. Maka dapat diartikan secara parsial lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.1.7. Uji F (Simultan)

Pada uji signifikan simultan pada tabel diatas dapat dijelaskan bahwa, nilai sig senilai $0,000 < 0,05$ nilai Fhitung lebih besar $18,573 > F_{table}$ 2,78 dengan demikian H4 yang menyatakan diklat, kompensasi, dan lingkungan kerja non fisik diterima. Sehingga, dapat diartikan bahwa diklat, kompensasi, dan Lingkungan Kerja non Fisik secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Tabel 6 Hasil Uji F ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1					
Regression	176,609	3	58,870	18,573	0,000 ^b
Residual	164,819	52	3,170		
Total	341,429	55			

Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Diklat, Kompensasi

Sumber: SPSS Output Data, 2023

4.2 Analisis dan Hasil Pembahasan

1. Pengaruh Diklat terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa diklat memiliki nilai thitung 0,547 lebih kecil dari nilai ttabel 2,066. Sehingga menyatakan bahwa H1 ditolak, artinya kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian Wardani Putri, Rahmawati (2019) dalam penelitiannya yang membuktikan bahwa diklat secara parsial tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa kompensasi memiliki nilai Thitung 3,448 lebih besar dari nilai Ttabel 2,066 Sehingga menyatakan bahwa H2 diterima, artinya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dapat kita lihat bahwa semakin banyak kompensasi yang diberikan maka akan meningkatkan kinerja dari pegawai.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki nilai thitung 2,668 lebih besar dari nilai ttabel 2,066. Sehingga menyatakan bahwa H3 diterima, artinya lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Adanya pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai disebabkan karena semakin baik hubungan atasan dengan bawahan membuat pegawai rasa nyaman dan semakin meningkatkan kinerja pegawai. Menurut penelitian (Fahriani Astuti Sitepu 2020)) membuktikan secara parsial variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. Pengaruh Diklat, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Non Fisik secara Simultan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian ini menunjukkan bahwa Diklat, kompensasi, dan lingkungan kerja non fisik memiliki nilai Fhitung 18,573 lebih besar dari nilai Ftabel 2,78. Sehingga menyatakan bahwa H4 diterima, artinya Diklat, kompensasi, lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

5. PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis penelitian ini dapat disimpulkan bahwa sebagai berikut:

1. Secara parsial penelitian ini menunjukkan bahwa diklat memiliki nilai Thitung 0,547 lebih kecil dari nilai Ttabel 2,066. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak, artinya diklat tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Secara parsial penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki nilai Thitung 3,448 lebih besar dari nilai Ttabel 2,066. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima, artinya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Secara parsial penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki nilai Thitung 2,668 lebih besar dari nilai Ttabel 2,066 Sehingga dapat disimpulkan bahwa

H3 diterima, artinya lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. Secara simultan penelitian ini menunjukkan bahwa diklat, kompensasi, dan lingkungan kerja non fisik memiliki nilai Fhitung 18,573 lebih besar dari nilai Ftabel 2,78. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H4 diterima, artinya diklat, kompensasi, dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Agus Widarjono. 2010. *Analisis Statistika Multivariat Terapan*. Edisi pertama. Yogyakarta: UPP STIM YKPN
- Arif Yusuf Hamali. 2016. *Pemahaman manajemen sumberdaya mausia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Emzir. 2009. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta. Pt Raja Grafindo Persada.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII.Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen Edisi 2*. BPFE. Yogyakarta.
- Husein Umar. (2008). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Kuncoro, Mudrajad. 2009. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Edisi 3. Penerbit Erlangga.
- Mondy R Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Nurchahyo, R. J. (2015). *Keterkaitan Visi, Misi Dan Values Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Kulit "Dwi Jaya."* Khasanah Ilmu, 6 (2), 78–85.
- Robbins (2016:260) dalam Bintoro dan Daryanto (2017:107) *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Penerbit Gaya Media.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima*, PT Refika Aditama, Bandung.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Simamora, Henry (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY
- Sofyandi, Herman. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013.
- Sondang P Siagian. 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi satu, cetakan kesepuluh*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sondang P. Siagian. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta
- Suliyanto. 2011. *"Ekonometrika Terapan: Teori Dan Aplikasi Dengan SPSS"*. Edisi 1. Yogyakarta: ANDI Yogyakarta
- Wursanto, I. (2009). *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi. Edisi dua*. Yogyakarta: Andi