

TESIS

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PELATIHAN TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DENGAN *SELF EFFICACY* SEBAGAI VARIABEL
MODERASI PADA BANK BTN SYARIAH KANTOR CABANG
MAKASSAR**

KUMALA JODIE PRANATA LIMARJO

A012222046



PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS HASANUDDIN

2023-2024



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DENGAN *SELF EFFICACY* SEBAGAI VARIABEL MODERASI
PADA BANK BTN SYARIAH KANTOR CABANG MAKASSAR**

Tesis
sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar magister

Program Studi Magister Manajemen

Disusun dan diajukan oleh:

**KUMALA JODIE PRANATA LIMARJO
A012222046**

kepada

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN**

2023-2024



LEMBAR PENGESAHAN TESIS

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DENGAN *SELF EFFICACY* SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA BANK BTN
SYARIAH KANTOR CABANG MAKASSAR**

Disusun dan diajukan oleh:

**KUMALA JODIE PRANATA LIMARJO
NIM A012222046**

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka
Penyelesaian Studi Program Magister Program Studi Manajemen Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin pada tanggal **12 Juni 2024** dan
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

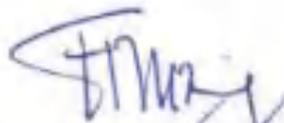
Menyetujui,

Pembimbing Utama



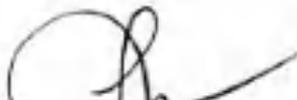
Prof. Dr. H. Nuraeni Kadir, SE., M.Si
Nip. 19560315 199203 2 001

Pembimbing Pendamping



Dr. Fauziah Umar, SE., M.Si
Nip. 19610713 198702 2 001

Ketua Program Studi
Magister Manajemen



Prof. Dr. H. Abd Rahman Kadir, SE., M.Si., CIPM
NIP. 196402051988101001

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin



Prof. Dr. H. Abd Rahman Kadir, SE., M.Si., CIPM
NIP. 196402051988101001



PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Kumala Jodie Pranata Limarjo
Nim : A012222046
Program studi : Magister Manajemen
Jenjang : S2

Menyatakan dengan ini bahwa Tesis dengan **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Dengan Self Efficacy sebagai Variabel Moderasi pada Bank BTN Syariah Kantor Cabang Makassar**

Adalah karya saya sendiri dan tidak melanggar hak cipta pihak lain. Apabila di kemudian hari Tesis karya saya ini terbukti bahwa sebagian atau keseluruhannya adalah hasil karya orang lain yang saya pergunakan dengan cara melanggar hak cipta pihak lain, maka saya bersedia menerima sanksi

Makassar, 14 Juni 2024

Yang Menyatakan,



(Kumala Jodie Pranata Limarjo)



Optimization Software:
www.balesio.com

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr Wb

Segala Puji dan Syukur Penulis haturkan kehadiran Allah SWT, atas Berkah dan Hidayahnya sehingga kita masih diberikan limpahan rezeki dan kehidupan sehingga penulisan tesis ini dapat terlaksana dengan baik tanpa ada hambatan yang berarti. Penulisan Tesis ini bertujuan untuk memenuhi salah satu persyaratan akademik dalam menyelesaikan jenjang pendidikan S2 Program Studi Magister Manajemen Universitas Hasanuddin.

Dalam penyelesaian tesis ini, penulis menyadari bahwa tidak terlepas dari campur tangan berbagai pihak, yang telah memberikan bantuan baik berupa doa, motivasi, arahan dan hal lain yang mendukung dalam penyelesaian tesis ini.

Ucapan terimakasih penulis ucapkan untuk seluruh keluarga tercinta antara lain Ayahanda Jonny Limarjo, Ibunda Hj. Puji Astuti, Ayahanda mertua Prof. Dr. Alimuddin, SE., M.Ak., Ibunda mertua Lina Liswara, Istriku tercinta selamanya Dr. Ibriati Kartika Alimuddin, SE., MM., Adik-adik ku tercinta, Anak-anak yang selalu mengerti saat pengerjaan tesis ilmiah ini Alkeenandra Putra Jodie dan Keisha Almeera Jodie, yang tiada henti berdoa dan memberi dukungan untuk keberhasilan penulis dalam menyelesaikan studi ini.

Pada kesempatan ini juga penulis menyampaikan ucapan terima kasih secara khusus kepada:

1. Dr. Ibriati Kartika Alimuddin, SE., MM. disetiap waktu mendukung berbagai hal secara materi, tenaga, waktu dan ide briliannya hingga akhir penyusunan tesis ini.
2. Prof. Dr. Hj. Nuraeni Kadir, SE., M.Si sebagai Pembimbing Utama yang telah meluangkan waktu mendukung penuh penyusunan tesis ini hingga Ujian Akhir.
3. Dr. Fauziah Umar, SE., M.Si sebagai Sekretaris Pembimbing yang telah menyampaikan segala hal yang sangat berguna untuk penyusunan tesis ini.
4. Prof. Dr. H. Abd. Rahman Kadir, SE., M.Si, CIPM selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis sekaligus sebagai tim penguji yang telah membagikan pengetahuan dan berbagai hal untuk keberhasilan penyusunan tesis.
5. Prof. Dr. Abdul Razak Munir, SE., M.Si, M.Mktg., C.MP sebagai tim penguji yang membagikan pengetahuan dan berbagai hal untuk keberhasilan penyusunan tesis.
6. Dr. Hj. Nurdjannah Hamid, SE., M.Agr sebagai tim penguji yang senantiasa membagikan hal yang diketahui untuk kesempurnaan dalam penyusunan tesis ini.
7. Dr. H. M. Sobarsyah, SE., M.Si., CIPM selaku Ketua Program Studi yang senantiasa sabar dan secara pribadi mendoakan agar beliau dapat kembali sehat seperti sedia kala.
8. Dr. Mursalim, SE.,M.Si sebagai Wakil dekan yang dapat setiap saat meluangkan waktu untuk ruang diskusi.

Akhir kata penulis berharap semoga tesis ini bermanfaat sehingga manfaat tersebut dapat menjadi kebaikan untuk kita semua

Wassalamualaikum Wr Wb



Makassar, 13 Juni 2024
Penulis



Kumala Jodie Pranata Limarjo

DAFTAR ISI

SAMPUL	
HALAMAN JUDUL	
LEMBAR PENGESAHAN	
PERNYATAAN KEASLIAN	
KATA PENGANTAR	
DAFTAR ISI	
DAFTAR TABEL	
DAFTAR GAMBAR	
ABSTRAK	
ABSTRACT	
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	2
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	5
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	6
1.4.2 Manfaat Praktis.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Landasan Teori	9
2.2 Defenisi Teori.....	18
2.2.1 <i>Goal Setting Theory</i>	18
2.2.2 <i>Motivational dan Hygiene</i>	19
2.3 Lingkungan Kerja	20
2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja	20
2.3.2 Manfaat Lingkungan Kerja	22
2.3.3 Jenis-jenis Lingkungan Kerja	23
2.3.4 Faktor-faktor Lingkungan Kerja.....	24
2.3.5 Indikator Lingkungan Kerja	25
2.4 Kinerja Pegawai.....	28
2.4.1 Pengertian Kinerja Pegawai.....	28
2.4.2 Tujuan Kinerja Pegawai.....	29
2.4.3 Faktor-faktor Kinerja Pegawai.....	30
2.4.4 Indikator Kinerja Pegawai	30
2.5 <i>Self Efficacy</i>	31
2.5.1 Pengertian <i>Self Efficacy</i>	31
Teori <i>Self Efficacy</i>	32
Dimensi <i>Self Efficacy</i>	34
Indikator <i>Self Efficacy</i>	34
an.....	35
Pengertian Pelatihan	35
Tujuan Pelatihan.....	37



2.6.3 Manfaat Pelatihan.....	39
2.6.4 Prinsip-prinsip Pelatihan Karyawan	39
2.6.5 Indikator Pelatihan	40
2.7 Studi Sebelumnya	41
BAB III KERANGKA KONSEPTUAL & HIPOTESIS.....	46
3.1 Kerangka Berpikir	46
3.1.1 Hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai.....	47
3.1.2 Hubungan antara lingkungan kerja, kinerja pegawai dan <i>self efficacy</i> sebagai variabel moderasi.....	47
3.2 Hipotesis	48
BAB IV METODE PENELITIAN	50
4.1 Rancangan Penelitian	50
4.2 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	50
4.2.1 Tempat Penelitian	50
4.2.2 Waktu Penelitian	50
4.3 Populasi dan Sampel	50
4.3.1 Populasi	50
4.3.2 Sampel.....	52
4.4 Jenis dan Sumber Data.....	52
4.4.1 Data Primer.....	52
4.4.2 Data Sekunder	53
4.5 Metode Pengumpulan Data	53
4.5.1 Kuisisioner (Angket).....	53
4.5.2 Studi Kepustakaan (<i>Library Research</i>).....	53
4.6 Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional Variabel	53
4.7 Teknik Analisis Data	53
4.7.1 Analisis Deskriptif.....	55
4.7.2 Uji Kualitas Data.....	55
4.7.2.1 Uji Validitas	55
4.7.2.2 Uji Realibilitas.....	56
4.7.3 Uji Asumsi Klasik	56
4.7.3.1 Uji Normalitas.....	56
4.7.3.2 Uji Linearitas	56
4.7.3.3 Uji Heteroskedastisitas	57
4.7.3.4 Uji Multikolinearitas	57
4.8 Uji Hipotesis.....	58
4.8.1 Uji Parsial (Uji T)	58
4.8.2 Moderated Regression Analysis (MRA).....	58
4.9 Analisis Regresi.....	58
ENELITIAN.....	63
Deskripsi Data Penelitian	63
Deskripsi Responden.....	63
Analisis Deskriptif	65
Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja.....	66
Frekuensi Variabel Pelatihan.....	67



5.1.5 Frekuensi Variabel Self Efficacy.....	69
5.1.6 Frekuensi Variabel Kinerja	71
5.2 Uji Statistik Deskriptif	72
5.3 Uji Instrument	74
5.4 Uji Asumsi Klasik.....	78
5.5 Uji Regresi Sebelum Moderasi	84
5.6 Uji Koefisien Determinasi.....	85
5.7 Uji Regresi Sesudah Moderasi (MRA)	86
5.8 Uji Hipotesis	88
5.9 Uji Kolerasi	90
BAB VI PEMBAHASAN	92
6.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....	92
6.2 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai	93
6.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan <i>Self Efficacy</i> sebagai Variabel Moderasi	95
6.4 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan <i>Self Efficacy</i> sebagai Variabel Moderasi	96
BAB VII PENUTUP	98
7.1 Kesimpulan	98
7.2 Keterbatasan Penelitian	100
7.3 Saran	100
Lampiran Hasil SPSS	102
DAFTAR PUSTAKA.....	105
Kuisisioner Penelitian	108



DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Data Populasi pada Kantor Bank BTN Syariah.....	51
Tabel 4.1 Definisi Operasional	53
Tabel 5.1 Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin	63
Tabel 5.2 Deskripsi responden berdasarkan usia.....	64
Tabel 5.3 Ikhtisar Rentang Skala Variabel	65
Tabel 5.4 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja.....	66
Tabel 5.5 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pelatihan	67
Tabel 5.6 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Self Efficacy	68
Tabel 5.7 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja	71
Tabel 5.8 <i>Descriptive Statistics</i>	73
Tabel 5.9 Uji Validitas Seluruh Variabel	75
Tabel 5.10 Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja(X1)	76
Tabel 5.11 Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan (X2).....	76
Tabel 5.12 Uji Reliabilitas Variabel Self Efficacy (Z)	77
Tabel 5.13 Uji Variabel Kinerja Pegawai (Y)	77
Tabel 5.14 Output SPSS Uji Normalitas.....	79
Tabel 5.15 Output SPSS Uji Heteroskedastisitas	81
Tabel 5.16 Output SPSS Uji Multikolinearitas.....	83
Tabel 5.17 Output SPSS Regresi Linear Berganda.....	81
Tabel 5.18 Output SPSS Koefisien Determinasi.....	82
Tabel 5.19 Output SPSS Regresi Linear Berganda.....	84
Tabel 5.20 Output SPSS Uji F Simultan	90
Tabel 5.21 Uji Koefisien Korelasi.....	90



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	48
Gambar 5.1 Plot Normalitas.....	78
Gambar 5.2 Histogram Normalitas.....	79
Gambar 5.3 Output SPSS Uji Heteroskedastisitas	82



ABSTRAK

KUMALA JODIE PRANATA LIMARJO. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai dengan Self Efficacy sebagai Variabel Moderasi pada Bank BTN Syariah Kantor Cabang Makassar* (dibimbing oleh Nuraeni Kadir dan Fauziah Umar).

Setiap instansi perlu memelihara kinerja pegawai karena penurunan dan peningkatan kinerja pegawai tidak terlepas dari lingkungan kerja yang kondusif dan pelatihan sesuai yang didapatkan oleh karyawan sesuai tugas masing-masing. Penelitian ini menggunakan variabel moderasi *Self Efficacy* dimana didefenisikan keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk menjalankan tugas dengan baik. Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan pelatihan terhadap kinerja pegawai dengan *Self Efficacy* sebagai variabel moderasi pada Bank BTN Syariah Cabang Makassar. Metode penelitian pendekatan kuantitatif, dengan pengukurannya menggunakan metode statistik atau cara lain dari kuantifikasi (pengukuran). Hasil Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai dimana dari hasil uji SPSS ditemukan t hitung lebih besar daripada t tabel yaitu $4.045 > 2.020$ dan nilai signifikansi (Sig.) $0.000 < 0.05$ dengan nilai indikator tertinggi dari variabel adalah kerjasama antarkaryawan. Pelatihan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai dimana dari hasil uji SPSS yakni t hitung lebih besar daripada t tabel yaitu $3.286 > 2.020$ dan nilai signifikansi (Sig.) $0.002 < 0.05$ dengan nilai indikator tertinggi dari variabel adalah materi pelatihan. Hasil penelitian lainnya menunjukkan bahwa *Self Efficacy* sebagai variabel moderasi juga dapat memperkuat pengaruh Lingkungan kerja dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Bank BTN Syariah Cabang Makassar.

Kata kunci: lingkungan kerja, pelatihan, kinerja pegawai, *self efficacy*, keyakinan



ABSTRACT

KUMALA JODIE PRANATA LIMARJO. *The Influence of Work Environment and Training on Employee Performance with Self Efficacy as a Moderating Variable at Bank BTN Syariah Makassar Branch Office* (Supervised by Nuraeni Kadir and Fauziah Umar).

Every institution needs to maintain employee performance because decreasing and increasing employee performance cannot be separated from a conducive work environment and appropriate training received by employees according to their respective duties. Therefore, this research uses Self Efficacy as a moderating variable which is defined as a person's belief regarding their chances of carrying out their duties well. This research aims to determine the influence of the work environment and training on employee performance with Self Efficacy as a moderating variable at Bank BTN Syariah Makassar Branch office. Quantitative approach research methods, with measurements using statistical methods or other methods of quantification (measurement). The research results show that the work environment has a significant and positive effect on employee performance, where from the SPSS test results it was found that the t count is greater than the t table, namely $4.045 > 2.020$ and the significance value (Sig.) $0.000 < 0.05$ with the highest indicator value and the variable is a cooperation between employees. Second, training has a significant and positive effect on employee performance, where from the SPSS application test results, the t count is greater than the t table, namely $3.286 > 2.020$ and the significance value (Sig.) $0.002 < 0.05$ with the highest indicator value of the variable being the training material. Other research results show that Self Efficacy as a moderating variable can also strengthen the influence of the work environment and training on employee performance at the Bank BTN Syariah Makassar Branch office.

Keywords: Work environment, Training, Employee Performance, Self-Efficacy, Confidence



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan suatu organisasi bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang ada di organisasi yang bertugas merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan suatu organisasi. Melalui penggunaan sumber daya manusia yang efisien dan efektif, organisasi berharap agar dapat terus bersaing dan terus berkembang untuk mendapatkan hasil terbaik. Hal tersebut akan tercapai jika organisasi mengoptimalkan kepuasan kerja pegawai dengan memperhatikan kebutuhan yang mendukung proses kelancaran pekerjaannya. Karena organisasi merupakan lembaga yang digerakkan oleh manusia maka kesesuaian perilaku pegawai dengan standar kerja yang sesuai akan menghasilkan kinerja yang memenuhi harapan.

Kinerja menjadi landasan yang sesungguhnya bagi organisasi karena tanpa adanya kinerja maka tujuan yang dimiliki oleh organisasi tidak dapat dicapai. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja dikatakan sebagai hasil kerja yang berkualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam pelaksanaan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Apabila kinerja para pegawai maksimal maka akan

menimbulkan dampak yang positif bagi organisasi dan apabila kinerjanya maksimal, maka akan sulit bagi suatu organisasi untuk mencapai visi dan misi.



Setiap instansi perlu memelihara kinerja pegawai karena penurunan dan peningkatan kinerja pegawai tidak terlepas dari lingkungan kerja, karena lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai dimana lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi.

Menurut Mangkunegara (2017), lingkungan kerja adalah semua alat dan bahan, lingkungan tempat seseorang bekerja, metode kerja dan pengaturan kerjanya sebagai individu maupun sebagai kelompok. Terdapat dua bagian lingkungan kerja, yaitu lingkungan kerja fisik dengan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang memiliki bentuk fisik di tempat kerja yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi tugas-tugas pegawai. Sementara itu, lingkungan kerja bukanlah fisik, melainkan keadaan hubungan kerja, baik dalam kaitannya dengan atasan atau dalam kaitannya dengan rekan kerja Sedarmawati dalam Handayani (2015).

Yuliantari & Prasasti (2020) menyatakan bahwa ada hubungan yang sangat kuat dan positif antara lingkungan kerja dan kinerja, semakin meningkat lingkungan kerja, semakin meningkat kinerja pegawai, hal tersebut juga dikemukakan pada penelitian Handayani & Daulay, n.d. (2018), Yantika et al., (2018) secara jelas menyatakan suatu kondisi dikatakan bahwa suasana kerja baik ketika pegawai dapat melakukan tugasnya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Oleh karena itu, perencanaan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan menentukan keberhasilan dalam pencapaian tujuan organisasi.



Mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Arianto (2013) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja tenaga pengajar di Yayasan Pendidikan Luar Biasa Kabupaten Demak. Penelitian lain yang dilakukan Kusumayanti et al.,(2020) bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam.

Berdasarkan penelitian-penelitian diatas ditemukan adanya inkonsistensi hasil antara peneliti yang satu dengan penelitian lain. Sehubungan dengan inkonsistensi hasil tersebut, peneliti tertarik untuk mengkaji kembali variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan menambahkan variabel *Self Efficacy* sebagai variabel moderasi yaitu variabel yang memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel satu dengan yang lain.

Self Efficacy merupakan keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk menjalankan tugas dengan baik Utaminingsih (2014). Seseorang yang memiliki tingkat kepercayaan diri yang tinggi akan tetap menyelesaikan dan mengambil tanggung jawabnya tanpa membatasi diri, meskipun mengalami masalah lingkungan kerja yang kurang mendukung dalam pekerjaannya. Namun, seseorang dengan *self-efficacy* rendah akan cenderung gagal karena adanya perselisihan antara ekspektasi mengenai kondisi lingkungan kerjanya.

Ketika lingkungan kerja kurang menyenangkan akan membuat seseorang yang memiliki performa menurun, dan waktu untuk menyelesaikan tugas yang ditetapkan tidak dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang



diberikan, sehingga hasil dari sistem kerja yang diterapkan menjadi tidak efektif dan efisien Yuliantari & Prasasti (2020). Namun, kondisi tersebut dapat diminimalisir dengan adanya *Self Efficacy* yang dimiliki pegawai. Dengan adanya *Self Efficacy* ini, seseorang yang tidak tahu ke mana harus melangkah untuk membuat keputusan atau bertindak, dia akan tetap membuat keputusan atau tindakan sesuai keinginannya sendiri Muallifah et al., (2016).

Fenomena yang terjadi di Bank BTN berdasarkan pengamatan awal yaitu Bank BTN pernah mendapatkan himbauan dari OJK untuk lebih sering dalam memberikan pelatihan terhadap pegawai yang ada. Menurut OJK dalam disetiap perusahaan wajib memberikan dan memperbarui pengetahuan karyawannya dan terdapat standar perhitungan pelatihan yang harus di lakukan dalam setahun, Maka dari itu pelatihan pada Bank BTN perlu diperhatikan. Pelatihan saat ini di Bank BTN terbagi menjadi dua jenis pelatihan yaitu : pelatihan yang secara langsung dilaksanakan oleh pihak internal perusahaan dan ada juga yang dilaksanakan oleh vendor.

Adanya teguran ini karena terdapat standar pelatihan ataupun refreshment atas pekerjaan masing-masing pegawai yang harusnya didapatkan setiap pegawai minimal 1 (satu) kali setiap tahunnya, sehingga dari hal tersebut, Bank BTN dihimbau agar lebih memperhatikan pemberian pelatihan kepada karyawan.

Fenomena terkait lingkungan kerja fisik yang ada di Bank BTN yaitu kurangnya sumber daya yang memadai untuk pekerjaan-pekerjaan. Sumber daya tersebut antara lain : perangkat komputer baik



berupa *software* maupun *hardware*, perangkat pendukung computer lainnya (printer, scanner, dan sebagainya), meja dan kursi kantor, dan keadaan kantor yang sempit ataupun tidak sesuai dengan jumlah karyawan yang ada. Khusus perangkat computer di beberapa karyawan masih berupa perangkat lama dengan kinerja *software* lambat ataupun terbatas. Untuk meja dan kursi kantor keadaan belum diperbarui dan keadaan kantor ataupun ruang kerja yang sempit atau keterbatasan ruang pada unit-unit kerja tertentu. Untuk Non fisik, fenomena yang terjadi antara lain hubungan antara pegawai dengan atasan yang masih kurang serasi ataupun tidak sejalan. Hubungan antar pegawai yang masih kurang harmonis sehingga dapat mempengaruhi pekerjaan pegawai tersebut.

Selain itu, peneliti juga mendapatkan informasi mengenai *Self Efficacy* atau kepercayaan diri pegawai di dalam melakukan pekerjaan di Bank BTN syariah menemukan bahwa *Self Efficacy* di kantor terdapat beberapa pegawai yang kurang percaya diri dengan keyakinan akan kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaan, beberapa pegawai sebenarnya memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan dengan baik, tetapi mereka memiliki ketakutan yang lebih besar jika mereka sudah melakukan pekerjaan tetapi hasilnya kurang maksimal. Kemampuan yang baik dalam bekerja, seperti berkonsentrasi perlu di tingkatkan agar pekerjaan menjadi lebih optimal. Kemudian tantangan dalam pekerjaan, masih banyak pegawai yang merasa kurang mampu dengan tugas yang diberikan. Hal ini dapat mempengaruhi kemampuan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan. Dengan diberikannya pelatihan yang optimal ini diharapkan dapat memberikan kinerja yang baik, pemberian pelatihan akan



membuat pegawai mengetahui hal hal yang baru dan dapat menambah wawasan mengenai pekerjaan yang sedang mereka hadapi. Selain itu kepuasan kerja pegawai akan tercapai apabila pegawai memiliki rasa percaya diri yang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Sementara itu, kinerja pegawai masih belum sesuai harapan instansi, masih rendahnya kualitas kerja yang dihasilkan pegawai yaitu ada beberapa pekerjaan yang dihasilkan masih kurang optimal, kuantitas pegawai yang masih dinilai kurang untuk menunjang penyelesaian tugas pekerjaan agar sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. kemudian dari segi efektivitas biaya, dinilai masih minimnya inovasi/inisiatif beberapa pegawai dalam bekerja secara tim melaksanakan tugas yang dibebankan sehingga masih memerlukan bantuan rekan kerjanya atau kurangnya kreativitas pegawai misalnya penggunaan peralatan yang modern agar lebih cepat serta menghemat waktu dan biaya, kurangnya ketepatan waktu pegawai atau masih adanya pegawai yang sering datang terlambat dan pulang cepat tidak sesuai dengan aturan instansi, sehingga tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan pekerjaan tidak sesuai dengan yang diharapkan, masih rendahnya inisiatif pegawai, dimana pegawai tidak menggunakan seluruh waktu kerjanya dengan hal lain diluar pekerjaan, yaitu ketika ada beberapa tugas yang belum dilaksanakan oleh beberapa pegawai.

Berdasarkan fenomena yang telah dijelaskan diatas, maka masalah yang akan dibahas adalah adakah **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai dengan**



Self Efficacy Sebagai Variabel Moderasi Pada Bank BTN Syariah Cabang Makassar”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bank BTN Syariah ?
2. Apakah Pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bank BTN Syariah ?
3. Apakah lingkungan kerja mampu dimoderasi oleh *Self Efficacy* pada kinerja pegawai Bank BTN Syariah ?
4. Apakah pelatihan mampu dimoderasi oleh *Self Efficacy* pada kinerja pegawai Bank BTN Syariah?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Bank BTN Syariah



2. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai Bank BTN Syariah
3. Untuk menganalisis lingkungan kerja mampu dimoderasi *Self Efficacy* pada kinerja pegawai Bank BTN Syariah
4. Untuk menganalisis pelatihan mampu dimoderasi *Self Efficacy* pada kinerja pegawai Bank BTN Syariah

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini memberikan manfaat sebagai berikut :

1.4.1 Manfaat Teoritis

Diharapkan dapat memberikan informasi, kontribusi serta pengembangan keilmuan di bidang manajemen sumber daya manusia terutama yang menyangkut pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan *Self Efficacy* sebagai variabel moderasi.

1.4.2 Manfaat Praktis

Bagi Instansi

Sebagai bahan informasi dan masukan bagi instansi dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkep.

Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai bahan informasi dan dapat memberikan manfaat bagi peneliti sendiri untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan lingkungan kerja, kinerja pegawai dan *Self*



BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi. Sumber daya manusia memberikan pengakuan terhadap pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang member kontribusi bagi pencapaian tujuan-tujuan organisasi serta memastikan pelaksanaan fungsi dan kegiatan organisasi berjalan secara efektif dan efisien demi terwujudnya tujuan organisasi yang diharapkan.

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam konteks bisnis, adalah orang yang bekerja dalam suatu organisasi yang sering pula disebut karyawan. Sumber Daya Manusia merupakan aset yang paling berharga dalam perusahaan, tanpa manusia maka sumber daya perusahaan tidak akan dapat menghasilkan laba atau menambah nilainya sendiri. Manajemen Sumber Daya Manusia didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia, bukan mesin, dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis (Schuller, 1992). Karena mengelola SDM merupakan suatu sistem, maka dalam pengelolaan sumber daya manusia harus memperhatikan beberapa aspek seperti kompensasi, pelatihan dan pengembangan, serta motivasi dan pemeliharannya. Demi keefektifan pengelolaan sumber daya manusia, keseluruhan aspek-aspek tersebut harus saling bersinergi satu sama lain, dan tidak berjalan sendiri-sendiri (Werther et al., aktivitas yang bersinergi tersebut merupakan integrasi keputusan untuk hubungan antar karyawan yang memberikan kontribusi



terhadap kemampuan sumber daya manusia dan organisasi dalam mencapai tujuan.

Berdasarkan asal katanya, manajemen berasal dari kata management yang merupakan bentuk nouns dari kata kerja to manage yang bermakna mengurus, mengatur, melaksanakan, dan mengelola, sehingga manajemen adalah pengurusan, pengaturan, pelaksanaan, pengelolaan. Kata sumber daya manusia merujuk pada pengertian manusia sebagai sumber daya manusia dapat dijabarkan sebagai pengelolaan manusia sebagai sumber daya.

Ahli manajemen pada awal abad ke dua puluh, Mary Parker Follet, (2003:6) mendefinisikan “manajemen sebagai seni untuk menyelesaikan segala sesuatu melalui orang.” Baru baru ini, ahli teori manajemen terkemuka, Peter Drucker (2003:6), menyatakan bahwa “pekerjaan manajer adalah untuk memberikan arahan kepada organisasi, memimpin, dan memutuskan bagaimana harusnya menggunakan sumber daya untuk mencapai tujuan tertentu, Menyelesaikan sesuatu melalui orang dan sumber daya lain, memberikan kepemimpinan, dan pengarahan merupakan hal yang dilakukan oleh manajer”

Sedangkan arti Manajemen dari buku manajemen management, Richard L daft “(management) adalah pencapaian tujuan organisasi dengan cara yang efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya organisasi “ management manajemen, Richard L daft (2003 : 6)

Terdapat 2 definisi penting diatas yaitu : (1) keempat fungsi, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian, serta (2) pencapaian tujuan dengan cara yang efektif dan efisien. Manajer menggunakan berbagai keterampilan untuk melakukan fungsi ini. Konseptual manajemen, keterampilan



manusia, dan teknologi akan dibahas kemudian menunjukkan proses bagaimana manajer menggunakan sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi. Setelah memahami fungsi manajemen secara umum, maka selanjutnya akan dijelaskan pengertian Sumber Daya Manusia.

Menurut Nitisemito (1992:9), pengertian “manajemen adalah suatu ilmu dan seni untuk mencapai tujuan melalui kegiatan orang lain”. Hal ini berarti manajemen hanya dapat dilaksanakan bila dalam pencapaian tujuan tersebut tidak dilakukan oleh satu orang saja, melainkan melalui pengaturan kegiatan orang lain untuk melaksanakan pekerjaan yang dibutuhkan. Untuk lebih menjelaskan pengertian tentang manajemen sumberdaya manusia, penulis akan menguraikannya dari pendapat beberapa ahli, antara lain :

Menurut Newman dan Hodgetts (1998:4),

“Human Resources Management (HRM) is the process by which organizations ensure the effective use of their associates in the pursuit of both organizational and individual goals”. “Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang dilakukan suatu organisasi atau perusahaan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia yang ada digunakan secara efektif dalam usaha mencapai tujuan organisasi atau perusahaan serta tujuan individu”

Sementara itu Dessler (1997:2) mengatakan,

“Human resources management refers to the policies and practices one need to carry out the people or human resources aspects of a management job”. “Manajemen sumber daya manusia mengarah pada kebijakan dan tindakan yang dibutuhkan seseorang (manajer) untuk mengatur atau melaksanakan aspek manusia dalam suatu tugas manajemen”



Manajemen sumber daya manusia merupakan manajemen yang menitik
perhatiannya kepada faktor produksi manusia dengan segala

kegiatannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan investasi yang memegang peranan penting bagi perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia, faktor produksi lain tidak dapat dijalankan dengan maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Selanjutnya Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia adalah, “Proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memerhatikan hubungan kerja, kesehatan, keamanan, dan masalah keadilan”. Gary Dessler (2003 : 5)

Sedangkan Fungsi Manajemen menurut Henry Fayol (2010 :179) bahwa semua

“Manajer menjalankan fungsi manajemen, yaitu merencanakan, mengorganisasi, mengkoordinasi, dan mengendalikan. Dan biasa juga dengan: perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian” Henry Fayol (2010:179)

inilah tujuan fungsi manajemen menurut Henry Frayol (2010 : 180) :

1. “Fungsi perencanaan, meliputi tugas-tugas menyusun rencana kegiatan kedepan dari suatu organisasi, yang meliputi rencana jangka panjang, menengah, pendek, rencana kegiatan serta menetapkan target yang hendak dicapai.
2. Fungsi pengorganisasian, meliputi tugas-tugas apa yang harus dilakukan, siapa yang melakukan, bagaimana tugas-tugas itu dikelompokkan, siapa melapor kepada siapa, dimana keputusan harus diambil.
3. Fungsi kepemimpinan, karena suatu organisasi terdiri dari orang-orang adalah tugas seorang manajer untuk mengarahkan dan mengkoordinasikan ini. Saat mereka mengarahkan, memotivasi, memilih saluran yang efektif atau memecahkan konflik antar anggota semuanya ini kepemimpinan seorang manajer.



4. Fungsi pengendalian, setelah tujuan-tujuan ditentukan, rencana di tuangkan, pengaturan struktural digambarkan, dan orang-orang dipekerjakan, dilatih, di motivasi masih ada kemungkinan bahwa ada sesuatu yang keliru untuk memastikan semua urusan berjalan sebagai mana mestinya seorang manajer harus memantau kinerja organisasi”.

Sedangkan Menurut Cherrington(1995:11), fungsi-fungsi sumber daya manusia terdiri dari:

a. Staffing/Employment

“Fungsi ini terdiri dari tiga aktivitas penting, yaitu perencanaan, penarikan, dan seleksi sumber daya manusia. Sebenarnya para manajer bertanggung jawab untuk mengantisipasi kebutuhan sumber daya manusia. Dengan semakin berkembangnya perusahaan, para manajer menjadi lebih tergantung pada departemen sumber daya manusia untuk mengumpulkan informasi mengenai komposisi dan keterampilan tenaga kerja saat ini.

Meskipun penarikan tenaga kerja dilakukan sepenuhnya oleh departemen sumber daya manusia, departemen lain tetap terlibat dengan menyediakan deskripsi dari spesifikasi pekerjaan untuk membantu proses penarikan.

Dalam proses seleksi, departemen sumber daya manusia melakukan penyaringan melalui wawancara, tes, dan menyelidiki latar belakang pelamar.

Tanggung jawab departemen sumber daya manusia untuk pengadaan tenaga kerja ini semakin meningkat dengan adanya hukum tentang kesempatan kerja yang sama dan berbagai syarat yang diperlukan perusahaan.



Finance Evaluation

kerja sumber daya manusia merupakan tanggung jawab departemen

manusia dan para manajer. Para manajer menanggung tanggung

jawab utama untuk mengevaluasi bawahannya dan departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk mengembangkan bentuk penilaian kinerja yang efektif dan memastikan bahwa penilaian kinerja tersebut dilakukan oleh seluruh bagian perusahaan.

Departemen sumber daya manusia juga perlu melakukan pelatihan terhadap para manajer tentang bagaimana membuat standar kinerja yang baik dan membuat penilaian kinerja yang akurat.

c. Compensation

Dalam hal kompensasi/reward dibutuhkan suatu koordinasi yang baik antara departemen sumber daya manusia dengan para manajer. Para manajer bertanggung jawab dalam hal kenaikan gaji, sedangkan departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk mengembangkan struktur gaji yang baik. Sistem kompensasi yang memerlukan keseimbangan antara pembayaran dan manfaat yang diberikan kepada tenaga kerja. Pembayaran meliputi gaji, bonus, insentif, dan pembagian keuntungan yang diterima oleh karyawan. Manfaat meliputi asuransi kesehatan, asuransi jiwa, cuti, dan sebagainya. Departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk memastikan bahwa kompensasi yang diberikan bersifat kompetitif diantara perusahaan yang sejenis, adil, sesuai dengan hukum yang berlaku, dan memberikan motivasi.

d. Training and Development

Departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk membantu para manajer menjadi pelatih dan penasehat yang baik bagi bawahannya,

program pelatihan dan pengembangan yang efektif baik bagi baru (orientasi) maupun yang sudah ada (pengembangan). Departemen sumber daya manusia terlibat dalam program pelatihan dan pengembangan tersebut,



memperkirakan kebutuhan perusahaan akan program pelatihan dan pengembangan, serta mengevaluasi efektifitas program pelatihan dan pengembangan. Tanggung jawab departemen sumber daya manusia dalam hal ini juga menyangkut masalah pemutusan hubungan kerja. Tanggung jawab ini membantu restrukturisasi perusahaan dan memberikan solusi terhadap konflik yang terjadi dalam perusahaan.

e. Employee Relations

Dalam perusahaan yang memiliki serikat pekerja, departemen sumber daya manusia berperan aktif dalam melakukan negosiasi dan mengurus masalah persetujuan dengan pihak serikat pekerja. Membantu perusahaan menghadapi serikat pekerja merupakan tanggung jawab departemen sumber daya manusia. Setelah persetujuan disepakati, departemen sumber daya manusia membantu para manajer tentang bagaimana mengurus persetujuan tersebut dan menghindari keluhan yang lebih banyak. Tanggung jawab utama departemen sumber daya manusia adalah untuk menghindari praktek-praktek yang tidak sehat (misalnya : mogok kerja, demonstrasi). Dalam perusahaan yang tidak memiliki serikat kerja, departemen sumber daya manusia dibutuhkan untuk terlibat dalam hubungan karyawan. Secara umum, para karyawan tidak bergabung dengan serikat kerja jika gaji mereka cukup memadai dan mereka percaya bahwa pihak perusahaan bertanggung jawab terhadap kebutuhan mereka. Departemen sumber daya manusia dalam hal ini perlu memastikan apakah para karyawan diperlakukan secara baik dan apakah ada cara yang baik



untuk mengatasi keluhan. Setiap perusahaan, baik yang memiliki serikat kerja atau tidak, memerlukan suatu cara yang tegas untuk

meningkatkan kedisiplinan serta mengatasi keluhan dalam upaya mengatasi permasalahan dan melindungi tenaga kerja.

f. Safety and Health

Setiap perusahaan wajib untuk memiliki dan melaksanakan program keselamatan untuk mengurangi kejadian yang tidak diinginkan dan menciptakan kondisi yang sehat. Tenaga kerja perlu diingatkan secara terus menerus tentang pentingnya keselamatan kerja Suatu program keselamatan kerja yang efektif dapat mengurangi jumlah kecelakaan dan meningkatkan kesehatan tenaga kerja secara umum. Departemen sumber daya manusia mempunyai tanggung jawab utama untuk mengadakan pelatihan tentang keselamatan kerja, mengidentifikasi dan memperbaiki kondisi yang membahayakan tenaga kerja, dan melaporkan adanya kecelakaan kerja.

g. Personnel Research

Dalam usahanya untuk meningkatkan efektifitas perusahaan, departemen sumber daya manusia melakukan analisis terhadap masalah individu dan perusahaan serta membuat perubahan yang sesuai. Masalah yang sering diperhatikan oleh departemen sumber daya manusia adalah penyebab terjadinya ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan, bagaimana prosedur penarikan dan seleksi yang baik, dan penyebab ketidakpuasan tenaga kerja. Departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk mengumpulkan dan menganalisis informasi yang menyinggung masalah ini. Hasilnya digunakan menilai apakah kebijakan yang sudah ada perlu diadakan perubahan atau tidak.”



Manajer Sumber Daya Manusia menjalankan tiga fungsi khusus yaitu

1. fungsi lini, Manajer SDM mengarahkan aktivitas karyawan dalam divisinya sendiri dan area pelayanan yang terkait (seperti kafetaria pabrik). Dengan kata lain, orang tersebut menggunakan otoritas lini di dalam departemen SDM. Walaupun umumnya mereka tidak dapat menggunakan otoritas tersirat. Hal ini disebabkan para manajer lini tahu SDM memiliki telinga manajemen dalam area seperti pengujian dan tindakan persetujuan.

2. fungsi koordinatif. Para manajer SDM juga mengoordinasikan aktivitas personalia, kewajiban yang sering di anggap sebagai kontrol fungsional. Di sini manajer dan departemen SDM bertindak sebagai “tangan kanan dari eksekutif puncak” untuk memastikan bahwa para manajer lini mengimplementasikan sasaran, kebijakan, dan prosedur SDM perusahaan.

3. fungsi staf (pelayanan) membantu dan memeberikan sasaran kepada para manajer lini adalah tugas para manajer SDM. Manajer SDM membantu dalam membuat dan menerapkan strategi perusahaan dengan menolong CEO memahami dengan lebih baik aspek-aspek personalia dari pilihan pilihan strategis perusahaan. SDM membantu dalam mempekerjakan, malatih, mengevaluasi, memberikan penghargaan, konseling, mempromosikan, dan memberhentikan karyawan. (Gary Dessler 2003 : 7)

Selain itu para manajer diperusahaan berhubungan erat dengan para karyawan/pekerjanya. Hubungan erat tersebut banyak macamnya, diantaranya kekerabatan, menjalankan kerja sama, pencapaian visi&misi perusahaan secara bersama-sama, dsb. Dalam kaitannya berhubungan dengan motivasi yang

karyawan yang akan dengan sendirinya mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Merupakan tugas yang berat para pemimpin untuk



memberikan motivasi khusus kepada karyawannya sehingga bisa menghasilkan kinerja yang maksimal.

2.2 Definisi Teori

2.1.1. *Goal Setting Theory*

Penelitian ini menggunakan teori penetapan tujuan (*Goal Setting Theory*) yang dikemukakan oleh Locke sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal-Setting Theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal-Setting Theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu konsep yang yang menginginkan pegawai untuk memiliki tujuan, dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan pencapaian instansi sehingga memberikan arahan setiap individu harus mempunyai komitmen yang selaras dengan suatu instansi Nur Azmi Akmalia (2020).

Adapun empat mekanisme yang terdapat dalam *goal setting theory* yaitu: pegawai mempunyai sifat yang konsisten agar fokus terhadap tujuan instansi, menunjukkan kesiapan atas kemampuan yang diupayakan, lebih tekun serta persistensi dalam bertindak menentukan strategi rencana kinerja, dan mempunyai pola pikir berbeda yang menjadi lebih inisiatif untuk mencapai tujuan dan meningkatkan kinerja individu.

Pada *Self Efficacy* (efikasi diri) *goal setting theory* sebagai faktor utama membentuk karakter pegawai, karena setiap individu mempunyai karakter

bermacam-macam. Sehingga hal tersebut mempengaruhi tindakan sekuensi kinerjanya dengan mengukur sejauh mana keyakinan yang untuk menunjukkan kemampuan bekerjanya yang lebih optimal



ketika mencapai suatu hasil tertentu. Pada lingkungan kerja *goal setting theory* sebagai faktor penentu apabila terciptanya suasana bekerja yang kondusif seperti kenyamanan suasana, fasilitas yang memadai dalam tempat bekerja, membina hubungan kerja yang baik dengan atasan dan rekan kerja, hal ini akan menghasilkan pegawai yang lebih produktif dan mewujudkan sinergi dalam pencapaian target instansi. Sedangkan dalam kinerja pegawai *goal setting theory* sebagai penetapan sasaran atau target berorientasi hasil, sehingga akan meningkatkan kinerja dan tercapainya target dari individu yang diselaraskan dengan target dari instansi Purnamasari (2019: 167– 168).

2.2.2 Motivational dan Hygiene

Motivational dan hygiene merupakan bagian dari teori dua faktor yang dikemukakan oleh Herzberg yang dikenal dengan Herzberg's Two Factors Motivational Theory. Menurut Herzberg (Hasibuan, 2016), orang menginginkan dua macam faktor kebutuhan yaitu faktor motivational dan faktor hygiene. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Herzberg (Hasibuan, 2016) diketahui ada tiga hal penting yang harus diperhatikan dalam memotivasi bawahan yaitu

1. Hal-hal yang mendorong karyawan adalah pekerjaan yang menantang yang mencakup perasaan untuk berprestasi, bertanggungjawab, kemajuan dapat menikmati pekerjaan itu sendiri dan adanya pengakuan atas semuanya.
2. Hal-hal yang mengecewakan karyawan adalah terutama faktor yang bersifat
membel embel saja pada pekerjaan, peraturan pekerjaan, penerangan, istirahat,
n jabatan, hak, gaji, tunjangan dan lain- lainnya.



3. Karyawan akan kecewa apabila peluang untuk berprestasi terbatas. Mereka akan menjadi sensitif pada lingkungannya serta mulai mencari-cari kesalahan.

Herzberg selanjutnya menetapkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja adalah dua hal yang berbeda. Teori ini membedakan dua kelompok faktor pekerjaan. Kelompok yang pertama berhubungan dengan aspek intrinsik pekerjaan yang disebut sebagai faktor motivator atau faktor intrinsik. Kelompok kedua berhubungan dengan lingkungan pekerjaan atau faktor ekstrinsik pekerjaan. Secara ringkas, dinyatakan oleh Herzberg bahwa hygiene factor atau faktor pemeliharaan menyebabkan banyak ketidakpuasan bila faktor tersebut tidak ada, tetapi memberi motivasi jika faktor itu ada. Sebaliknya motivator membimbing kearah motivasi yang kuat dan pemuasan bila faktor itu ada, tetapi tidak menyebabkan ketidakpuasan jika faktor tersebut tidak ada. Seorang karyawan akan merasa puas dengan pekerjaannya jika terdapat faktor-faktor hygiene yang terpenuhi, tetapi mereka akan merasa tidak puas jika faktor-faktor tersebut tidak ada. Begitu juga seorang karyawan akan merasa puas dengan pekerjaannya jika terdapat faktor-faktor motivator yang terpenuhi, tetapi mereka akan merasa tidak puas jika faktor-faktor tersebut tidak ada (Christhofer dan Kesumawatie, 2015).

2.3 Lingkungan Kerja

2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut E. A. Hasibuan & Afrizal (2019) lingkungan kerja adalah hal penting yang harus diperhatikan setiap organisasi atau instansi, karena lingkungan kerja punya pengaruh langsung dalam melaksanakan tugas-



tugas yang diberikan kepada pegawai dalam suatu organisasi. Menurut Nitisemito dalam Nuraini (2013:97) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang mempengaruhi seluruh aktivitas pegawai saat menyelesaikan pekerjaannya yang berada disekitarnya. Sedangkan lingkungan kerja berdasarkan Sedarmayanti dimuat dalam Pratama. DW (2018) adalah "seluruh alat dan bahan yang ada, dan lingkungan di mana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya sebagai individu dan juga sebagai sebuah kelompok."

Bahkan tata letak fisik tempat kerja seperti furnitur, kebisingan, pencahayaan, suhu, kenyamanan saat bekerja, keamanan fisik, kualitas udara di ruang kerja, baik pertemuan informal dan formal, tersedianya tempat yang tenang, privasi seorang pegawai, dan suasana kerja, dan lain-lain akan berdampak pada kinerja pegawai, karena lingkungan kerja yang baik dan nyaman biasanya meningkatkan kinerja pegawai, begitu pula sebaliknya jika lingkungan tidak baik maka akan berisiko menurunkan kinerja pegawai Nguyen, Dang & Nguyen (2014). Hal ini selaras dengan yang dikemukakan oleh Iridiastadi dan Yassierli dalam Triastuti & Sulaiman (2018) menyatakan bahwa seseorang dalam menjalankan pekerjaan dipengaruhi oleh lingkungan fisik tempat mereka bekerja seperti pencahayaan, kebisingan, maupun temperatur lingkungan kerja. Dengan adanya pencahayaan yang sesuai maka diharapkan dapat mendukung dalam bekerja. Kebisingan termasuk suatu polusi terhadap suara-suara

ak diinginkan sehingga kebisingan dapat berdampak buruk, seperti a perasaan tidak nyaman, menurunnya kinerja maupun kesulitan berkomunikasi. Selain itu temperatur lingkungan yang tidak nyaman



dapat berdampak buruk baik terhadap kesehatan maupun kualitas bekerja terutama pada saat beban kerja fisik relatif cukup tinggi. Walaupun manusia umumnya bisa beradaptasi dan melakukan pekerjaan pada temperatur lingkungan yang cenderung ekstrim. Kemampuan manusia beradaptasi di lingkungan panas karena tubuh manusia dalam melakukan pendinginan melalui keringat yang dapat dengan mudah dikeluarkan melalui pori-pori kulit.

Secara garis besar Sedarmawati dalam Handayani (2015) mengemukakan bahwa di dalam lingkungan kerja terdapat dua bagian yaitu lingkungan kerja fisik (*Physical Working Environment*) dan lingkungan kerja bukan fisik (*Non - Physical Working Environment*). Yang dimaksud dengan lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang memiliki bentuk fisik di tempat kerja yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi tugas pegawai. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah keadaan hubungan kerja, baik dalam kaitannya dengan atasan atau dalam kaitannya dengan rekan kerja atau dalam kaitannya dengan bawahan.

Jadi dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja merupakan yang melingkupi seluruh pekerjaan dan dapat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugasnya seperti kondisi kerja, aspek fisik kerja, dan hubungan antar pegawai dan atasan yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.



Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat lingkungan kerja dirancang untuk menciptakan semangat sehingga produktivitas dan kinerja kerja meningkat, selain itu

lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, seperti yang dicatat Siagian (2014:2013)”. Artinya bahwa semakin nyaman dan aman lingkungan kerja pegawai maka akan mempengaruhi meningkatnya kinerja pegawai. Begitu juga sebaliknya jika lingkungan kerja tidak nyaman akan menyebabkan pegawai kurang bersemangat menyelesaikan pekerjaannya.

2.3.3 Jenis-jenis lingkungan kerja

Menurut Siagian (2014:57), “Menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah seluruh keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu:

- a. Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
- b. Tersedianya peralatan kerja yang memadai.
- c. Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah.
- d. Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti mesjid dan musholla untuk pegawai.
- e. Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan pegawai maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang berkaitan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara pegawai dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam



bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan”.

2.3.4 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Mangkunegara dalam Wijaya dan Susanty (2017: 42-43) menyatakan bahwa secara garis besar lingkungan kerja dipengaruhi oleh dua faktor yaitu fisik dan non fisik. Adapun faktor-faktor tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Kebersihan, lingkungan yang bersih dapat menimbulkan perasaan yang nyaman dan senang, sehingga dapat mempengaruhi semangat kerja.
- 2) Pertukaran udara, pertukaran udara yang baik akan menyehatkan badan dan menimbulkan kesegaran, sehingga dapat semangat kerja seseorang.
- 3) Penerangan, penyediaan penerangan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan menjadi suatu pekerjaan dapat di selesaikan dengan lebih baik dan lebih teliti.
- 4) Temperatur, menurut hasil penelitian untuk tingkat temperatur akan memberikan pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap pegawai karena kemampuan beradaptasi tiap pegawai berbeda, tergantung di daerah bagaimana pegawai dapat hidup.
- 5) Kebisingan, didalam ruangan bekerja harus terciptanya suasana hening

terhindar dari keributan. Hal ini dikarenakan kebisingan dapat mengurangi kesehatan seseorang serta membuat hilangnya konsentrasi dalam bekerja Wijaya dan Susanty (2017: 42–43).



2.3.5 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja menurut I Komang Oka Permadi et al., (2019)

1. Tingkat kebisingan

Suara bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktifitasnya pekerja.

2. Suhu udara

Suhu udara adalah seberapa besar temperatur di dalam suatu ruang kerja pegawai. Suhu udara yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja.

3. Pencahayaan

Pencahayaan adalah sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing-masing pegawai, dengan tingkat pencahayaan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.

4. Penggunaan Warna

Warna adalah salah satu faktor terpenting yang mempengaruhi pikiran, suasana hati dan perilaku untuk meningkatkan efisiensi kerja pegawai.

5. Hubungan atasan dengan pegawai

Hubungan atasan dengan bawahan atau pegawainya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

sama antar Pegawai

sama antara pegawai harus dijaga dengan baik, karena dapat

pengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan.



Menurut Siagian dalam Ronal & Hotlin, (2019) lingkungan kerja di perusahaan terbagi ke dalam dua dimensi yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan.

Lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

a. Bangunan tempat kerja

Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.

b. Peralatan kerja yang memadai

Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang di embannya di dalam perusahaan.

c. Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Selain itu ada hal yang perlu di perhatikan oleh perusahaan yakni tentang cara memanusiakan karyawannya, seperti tersedianya fasilitas untuk karyawan beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah.

tersedianya sarana angkut

tersedianya sarana angkutan akan mendukung para karyawan

untuk sampai di tempat kerja dengan tepat waktu, baik yang



diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan. Lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

a. Hubungan rekan kerja setingkat

Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling instrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

b. Hubungan atasan dengan karyawan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

c. Kerjasama antar karyawan

Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efesien”.



2.4 Kinerja Pegawai

2.4.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja adalah mutu dan jumlah dan perolehan tugas-tugas, baik yang dilakukan individu, kelompok, maupun organisasi Sinambela (2019). Sedangkan menurut Kaswan (2017: 278), kinerja pegawai menggambarkan sikap pegawai di tempat kerja sebagai implementasi keterampilan, kompetensi, dan pengetahuan, yang memberikan dedikasi atau nilai terhadap sasaran organisasi. Semakin ketatnya kompetisi sumber daya manusia di bidang ketenagakerjaan maka keperluan akan tenaga kerja yang mempunyai kinerja yang tinggi sangat dibutuhkan oleh semua organisasi atau .

Pegawai dekat dengan hubungan evaluasi kinerja, untuk itu evaluasi kinerja pegawai perlu dilakukan oleh suatu organisasi. Penilaian kinerja (performance evaluation) yaitu proses untuk menilai atau mengevaluasi hasil aktivitas yang dilakukan seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi Rivai V (2016). Sedangkan menurut Ratnasari (2019) kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai berupa kuantitas maupun kualitas per periode waktu tertentu.

Menurut Amstrong dan Baron dalam Ramli (2019) mengenai kinerja, kinerja menjadi sebuah proses yang mengarah pada kegiatan dalam efektivitas manajemen individu dan kelompok untuk mencapai kinerja organisasi pada tingkatan tertinggi dan untuk memberikan hasil yang memadai sesuai visi misi yang disepakati secara bersama. Dengan kata

yang dimaksudkan dengan kinerja adalah cara untuk menghasilkan
baik dalam pekerjaan.

berdasarkan definisi diatas diketahui bahwa kinerja disamakan



sebagai hasil kerja seorang pegawai sesuai wewenang dan tanggung jawab yang diperoleh oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya sesuai dengan standar yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Ketika perencanaan teratur dengan baik maka hasil kerja pegawai yang bersangkutan menghasilkan kualitas dan semangat kerja yang baik pula, sebaliknya jika pegawai melakukannya tidak berkualitas maka perencanaan akan sia-sia.

2.4.2 Tujuan Kinerja Pegawai

Manajemen kinerja akan memiliki tujuan yang berguna dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dalam berbagai cara yang secara bersungguh-sungguh dikejar oleh seseorang atau organisasi untuk mencapainya, tujuan ini bukanlah persyaratan atau keinginan. "Tujuan kinerja pegawai adalah sesuatu yang lebih baik yang perlu dicapai di masa depan. Dengan demikian, target menentukan arah di mana eksekusi akan dilakukan. Berdasarkan arah ini, kinerja dilakukan untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan kinerja individu, kelompok dan organisasi. Kinerja individu dan organisasi berhasil ketika mereka dapat mencapai tujuan yang diinginkan." Wibowo (2017).

Meningkatkan manajemen kinerja tidak hanya berdampak pada peningkatan hasil di instansi, tetapi juga dapat menambah nilai bagi pegawai. "Seorang pegawai pada saat mengaplikasikan konsep manajemen kinerja, kemampuan dan kualitas dalam bekerja juga menjadi

baik, karena ia terbiasa bekerja sesuai dengan konsep tujuan dan manajemen kinerja" Fahmi (2016).



2.4.3 Faktor-faktor Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2014) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai:

1. Faktor internal, yaitu faktor yang dihubungkan sifat seseorang, dan
2. Faktor eksternal, yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan kerjanya

2.4.4 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Bernadin dalam Ayundasari et al., (2017) terdapat lima indikator kinerja, yaitu:

1. Kualitas, adalah tingkat di mana hasil akhir hampir sempurna, dalam memenuhi tujuan yang diharapkan oleh organisasi.
2. Kuantitas, adalah jumlah yang dihasilkan oleh aktivitas kerja, seperti jumlah rupiah, jumlah unit, dan jumlah siklus aktivitas yang telah diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, adalah sejauh mana suatu pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu dengan mengamati koordinasi dengan orang lain, serta waktu yang tersedia untuk orang lain.
4. Efektivitas biaya, adalah sejauh mana penggunaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi seperti manusia, alam, modal keuangan, teknologi, dan informasi dapat dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau untuk mengurangi kerugian setiap unit penggunaan sumber daya.

gung jawab, adalah sejauh mana seorang pekerja dapat kukan fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan dari



atasan untuk meminimalkan tindakan yang tidak diinginkan. Dampak interpersonal adalah sejauh mana pegawai mempertahankan harga diri, citra baik, dan kerja sama dengan para pemimpin dan rekan kerja.

Mangkunegara (2017) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu :

- 1) Kualitas, adalah seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan,
- 2) Kuantitas, adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing,
- 3) Pelaksanaan tugas, adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan,
- 4) Tanggung jawab, adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan organisasi.

2.5 Self Efficacy

2.5.1 Pengertian Self Efficacy

Bandura dalam Yohanis Kaimarehe, Rahmat Laan (2017), definisi *Self Efficacy* merupakan keyakinan yang dimiliki individu tentang kemampuan atau ketidakmampuan mereka untuk menunjukkan perilaku atau serangkaian perilaku tertentu. Menurut Priyantono (2017), *Self- efficacy* menyangkut kepercayaan seseorang terhadap keterampilan yang dimiliki

mempengaruhi otoritas di lingkungannya. Sementara menurut dalam Rimper dan Kawet (2014) menyatakan bahwa *Self* juga dikenal sebagai teori kognisi sosial atau teori n sosial,



mengacu pada keyakinan individu bahwa mereka mampu melakukan tugas.

Semakin tinggi efikasi diri seseorang, semakin percaya diri mereka dalam kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas atau melakukan sesuatu.

Menurut Ardanti dan Rahardja (2017), pegawai yang mempunyai rasa *Self- efficacy* yang baik ialah pegawai yang mampu mencapai sasaran yang diberikan, sehingga dapat memengaruhi kinerja mereka. Sebaliknya, jika pegawai mempunyai *Self-eficacy* yang jelek maka individu tersebut merasa bahwa target yang diberikan adalah beban, sehingga mereka tidak bisa mencapai kedudukan kinerja yang diinginkan.

Dari beberapa pengertian *Self Efficacy* menurut para ahli diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa *Self Efficacy* merupakan tingkat kepercayaan diri seseorang dalam menyelesaikan suatu tugas untuk mencapai tujuan tertentu sesuai standar kinerja yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi atau instansi.

2.5.2 Teori *Self Efficacy*

Self-efficacy dikembangkan oleh Albert Bandura sebagai bagian dari teori yang lebih luas, yakni teori kognitif sosial. Teori kognitif sosial diturunkan dari teori pembelajaran sosial. Teori pembelajaran sosial menyatakan bahwa jika manusia terdorong mempelajari perilaku tertentu, mereka akan belajar melalui pengamatan dan peniruan tindakan-tindakan tertentu. Asumsinya adalah bahwa manusia akan beradaptasi dengan



faktor-faktor yang disukai dari lingkungannya, seraya mencoba mengubah faktor-faktor yang tidak disukai.

Teori ini merujuk pada keyakinan individu akan kemampuannya dalam mengerjakan tugas yang dipercayakan kepadanya (Bandura, 2013). Semakin tinggi self-efficacy, semakin tinggi pula keyakinan diri tentang kemampuannya untuk mencapai keberhasilan. Dalam situasi sulit, orang dengan self-efficacy rendah akan mudah mengurangi upayanya atau menyerah. Sebaliknya orang dengan self-efficacy tinggi akan berupaya lebih keras untuk mengatasi tantangan yang dihadapinya (Stajkovic dan Luthans, 2014). Self-efficacy dapat menciptakan lingkaran positif di mana orang yang memiliki keyakinan diri tinggi menjadi lebih engaged dalam tugasnya sehingga mampu meningkatkan kinerja, dan pada gilirannya, kinerja yang tercapai semakin meningkatkan kepercayaan dirinya.

Hakikat dari teori kognitif sosial adalah bahwa individu tidak merespon pengaruh lingkungan dengan sederhana, melainkan akan terlebih dahulu mencari atau menafsirkan informasi terkait. Sama halnya dengan Lingkungan kerja yang ada disebuah intansi jika lingkungan kerja kondusif dapat memperkuat *Self Efficacy* atau keyakinan diri dan meningkatkan kinerja pegawai, sedangkan lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat melemahkan *Self Efficacy* atau keyakinan diri pegawai dan menurunkan kinerja pegawai.



2.5.3 Dimensi *Self Efficacy*

Self Efficacy memiliki tiga dimensi, sebagaimana yang dikemukakan oleh Bandura yang dikutip oleh Gist dalam Sunyoto dan Burhanudin, (2015:17). Berikut adalah ketiga dimensi tersebut :

a) Magnitude

Magnitude adalah tingkat kesulitan tugas yang diyakini dapat dicapai oleh seseorang. Dimensi ukuran ini dibagi menjadi 3 (tiga), yaitu, harapan efektivitas pada tingkat kesulitan tugas, analisis keputusan perilaku yang perlu dicoba (perasaan melakukannya), dan hindari situasi dan perilaku yang diamati di luar mereka batas kemampuan.

b) Strength

Ini didasarkan pada apakah rasio terhadap magnitude kuat atau lemah. Strength dibagi menjadi 2 (dua), yaitu bertahan dalam usahanya dan keuletan dalam berusaha.

c) Generality

Tingkat harapan menggeneralisasi situasi. Generality dibagi menjadi 2 (dua), yaitu harapan yang terbatas pada bidang perilaku tertentu dan harapan yang menyebar ke berbagai bidang perilaku.

2.5.4 Indikator *Self Efficacy*

Menurut Bandura dalam Ayundasari et al., (2017), indikator *Self-efficacy* yaitu:

Adapun indikator *Self Efficacy* menurut Indrawati (2014) adalah

berikut:

kinan akan kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaan;

wai merasa mampu melakukan pekerjaan yang ditugaskan



kepadanya, dan juga berpengalaman dalam menyelesaikan pekerjaan dan didukung dengan kemampuannya menggunakan peralatan yang dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

2. Kemampuan kerja yang baik;

Pegawai yakin akan kemampuannya dalam menyelesaikan masalah dengan baik, pegawai memahami prosedur kerja serta tetap semangat melaksanakan tugasnya meski tanpa pengawasan dari atasan.

3. Tantangan akan pekerjaan;

Pegawai merasa senang apabila mendapatkan pekerjaan sulit dan menantang serta selalu berusaha keras untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

4. Kepuasan akan pekerjaan;

Pegawai selalu merasa puas saat berhasil menyelesaikan pekerjaan yang dipercayakan oleh atasan kepadanya serta selalu puas saat menemukan solusi ketika mengalami hambatan dalam melaksanakan tugasnya.

2.6 Pelatihan

2.6.1 Pengertian Pelatihan

Perkembangan suatu organisasi instansi tidak terlepas dari perkembangan sumberdaya manusia atau tenaga kerjanya yang menitik beratkan pada kualitas dan keterampilan instansi yang meningkatkan kinerja karyawan yang harus mempunyai

terhadap pengembangan program latihan.

latihan itu sendiri dapat didefinisikan menurut beberapa ahli antara lain:

pendapat Gomes (2003:197) mengemukakan pelatihan adalah setiap usaha



untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya. Selain itu menurut Rae dalam sofyandi (2008:113) pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya lebih efektif dan efisien. Program pelatihan adalah serangkaian program yang yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam hubungannya dalam pekerjaannya. Efektifitas program pelatihan adalah suatu istilah untuk memastikan apakah program pelatihan dijalankan dengan efektif dalam mencapai sasaran yang ditentukan. Berdasarkan pendapat Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2001:44) dapat dikemukakan bahwa pelatihan (training) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknik dalam tujuan terbatas. Notoatmodjo.S (2009:16) menyatakan bahwa pelatihan adalah merupakan upaya untuk mengembangkan sumberdaya manusia terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan keperibadian manusia. Menurut Dessler, Gary (2006:280) Pelatihan adalah proses mengajar keterampilan yang di butuhkan karyawan baru untuk melakukan pekerjaannya.

Veithzal Rivai (2004:226) menegaskan bahwa pelatihan adalah proses sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan saat ini, pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil melaksanakan pekerjaan. Pendapat Rivai inilah yang dijadikan inspirasi dalam penelitian ini. Dari pengertian di atas dapat

kan bahwa pelatihan adalah program yang diberikan pimpinan atau instansi tenaga kerja untuk meningkatkan kinerja dan kemampuan pegawai sesuai tujuan dan harapan instansi.



Hal tersebut menunjukkan bahwa latihan itu sebagai pelajaran untuk seseorang yang melakukan kegiatan tidak akan berhasil dan tidak dapat mencapai tujuan yang diharapkan apabila tidak dibarengi dengan aktivitas latihan.

2.6.2 Tujuan Pelatihan

Bila suatu organisasi atau instansi menyelenggarakan pelatihan bagi para karyawan, maka perlu lebih dahulu dijelaskan apa yang menjadi tujuan instansi dan bila tidak dijelaskan maka apa yang akan dicapai tidak akan efektif dan tidak mencapai sasaran yang optimal. Oleh karena itu pelatihan tidak terlepas dari suatu perencanaan yang matang dan seksama karena menyangkut masalah pengembangan karyawan dan mempunyai dampak terhadap produktivitas kinerja karyawan itu sendiri.

Dari penjelasan diatas dapat diuraikan bagaimana sebenarnya program pelatihan tersebut dilaksanakan. Adapun tujuan dari pelatihan atau pengembangan karyawan adalah sebagai berikut:

Menurut pendapat beberapa ahli tentang tujuan dari pelatihan itu sendiri antara lain: menurut Sikula (2000) tujuan dari pelatihan secara umum adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan Produktivitas Pelatihan dapat meningkatkan kinerja pada posisi jabatannya yang sekarang. Kalau level of performance naik atau meningkat maka berakibat peningkatan produktivitas dan peningkatan keuntungan bagi instansi.



2. Meningkatkan Mutu Kerja Ini berarti peningkatan baik kuantitas maupun kualitas karyawan yang mempunyai pengetahuan, jelas akan lebih baik dan akan lebih sedikit berbuat kesalahan dalam operasionalnya.
3. Meningkatkan Ketetapan Dalam Human Resources Planning Training yang baik dapat mempersiapkan karyawan untuk keperluan dimasa yang akan datang. Apabila ada lowongan-lowongan maka secara mudah akan diisi oleh tenaga-tenaga dari dalam instansi sendiri.

Sedangkan tujuan pelatihan lainnya menurut Mangkunegara (2001:45)

1. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi.
2. Meningkatkan produktivitas kerja.
3. Meningkatkan kualitas kerja.
4. Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia.
5. Meningkatkan sifat moral dan semangat kerja.
6. Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal.
7. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja.
8. Menghindarkan keusangan.
9. Meningkatkan perkembangan pegawai.

Dari pengertian diatas jelas bahwa pelatihan bagi karyawan merupakan suatu kegiatan yang menekankan pada keahlian khusus yang berupa keterampilan dalam melakukan pekerjaan sehingga menjadikan pelatihan sarana mendapatkan ilmu pengetahuan sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang dilaksanakan.



2.6.3 Manfaat Pelatihan

Manfaat program pelaksanaan pelatihan sudah tentu berguna bagi karyawan disamping itu juga kepada instansi itu sendiri. Ada tujuh manfaat penyelenggaraan program pelatihan menurut Siagian (2000:183)

1. Peningkatan produktivitas kerja organisasi instansi sebagai keseluruhan antara lain karena tidak terjadinya pemborosan, karena kecermatan melaksanakan tugas dan kerja sama antara berbagai satuan kerja yang melaksanakan kegiatan yang ditetapkan serta lancarnya koordinasi sebagai suatu kesatuan yang bulat dan utuh.
2. Terwujudnya hubungan yang serasi antara bawahan dan atasan karena adanya pendegelasan wewenang, interaksi yang baik, saling menghargai serta kesempatan bagi karyawan untuk berfikir dan bertindak secara inovatif.
3. Terjadinya proses pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat oleh karyawan yang bertanggung jawab.
4. Meningkatkan semangat kerja seluruh karyawan dalam organisasi instansi dengan komitmen kinerja yang lebih tinggi.
5. Mendorong sikap keterbukaan manajemen penerapan gaya manajerial dan partisipatif.
6. Memperlancar komunikasi yang efektif dalam suatu kebijaksanaan instansi dan operasionalnya.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa manfaat penyelenggaraan pelatihan karyawan sebagai investasi organisasi instansi bukan hanya wajar akan tetapi mutlak dilakukan.

2.6.4 Prinsip-Prinsip Pelatihan Karyawan



belum melaksanakan pelatihan, maka terlebih dahulu perlu diketahui prinsip-prinsip pelatihan tersebut sehingga arah dan sasaran pelaksanaan pelatihan menjadi jelas dan lebih mudah.

Werther dan Davis (1996:290) mengemukakan 5 prinsip pelatihan sebagai berikut:

- a. Participation, artinya dalam pelaksanaan pelatihan para peserta harus ikut aktif karena dengan partisipasi peserta maka akan lebih cepat menguasai dan mengetahui berbagai materi yang diberikan.
- b. Repetition, artinya senantiasa dilakukan secara berulang karena dengan ulangan-ulangan ini peserta-peserta akan lebih cepat untuk memahami dan mengingat apa yang telah diberikan.
- c. Relevance, artinya harus saling berhubungan sebagai contoh para peserta pelatihan terlebih dahulu diberikan penjelasan secara umum tentang suatu pekerjaan sebelum mereka mempelajari hal-hal khusus dari pekerjaan tersebut.
- d. Transference, artinya program pelatihan harus disesuaikan dengan kebutuhan-kebutuhan yang nantinya akan dihadapi dalam pekerjaan yang sebenarnya.
- e. Feedback, artinya setiap program pelatihan yang dilaksanakan selalu dibutuhkan adanya umpan balik yaitu untuk mengukur sejauh mana keberhasilan dari program pelatihan tersebut. Dengan adanya umpan balik ini maka peserta akan dapat memperoleh informasi tentang hasil yang dicapai dan hal ini akan mengingatkan motivasi mereka dalam bekerja serta dapat mengetahui hasil kerja mereka.

2.6.5 Indikator Pelatihan

Menurut (Wahyuningsih, 2019: 6) terdapat 5 indikator dalam pelatihan, yakni:

1. Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan wajib realistis serta dapat disampaikan sedemikian rupa

ga pelatihan dilakukan untuk mengembangkan keterampilan kerja

ga peserta dapat meningkatkan kesadaran akan pekerjaan yang harus

an oleh para peserta..



2. Materi

Dalam bentuk manajemen kerja, esai, korespondensi kerja, psikologi kerja, disiplin kerja dan etika, serta pelaporan kerja, bahan ajar dapat digunakan..

3. Metode yang digunakan

Dalam pelatihan, metode yang dipakai merupakan cara pengajaran dengan pendekatan partisipatif seperti pembahasan kelompok, seminar, latihan, praktek (demonstrasi) serta permainan, acara pendidikan, tes, kunjungan kerja kelompok serta studi (studi banding).

4. Kualifikasi Peserta

Peserta merupakan karyawan yang telah melewati persyaratan kualifikasi, seperti karyawan tetap dan karyawan dengan rekomendasi dari pemimpin.

5. Kualifikasi pelatih

Pelatih / pemberi pelatihan kepada peserta harus memenuhi persyaratan kualifikasi seperti: memiliki keterampilan terkait materi pelatihan, mampu menghasilkan inspirasi dan motivasi pada peserta dan menggunakan metode partisipatif.

2.7 Studi Sebelumnya

Judul	Tahun	Variabel	Hasil
Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Kerja	2022	Lingkungan Kerja, Pelatihan Kerja, Kinerja dan self efficacy	Lingkungan kerja dan pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Pt.Telkom Witel Solo). Selain itu menunjukkan lingkungan kerja mampu dimoderasi positif dan signifikan oleh <i>Self Efficacy</i> pada



Dengan <i>Self Efficacy</i> Sebagai Variabel Moderasi (Pt.Telkom Witel Solo)			kinerja karyawan Pt.Telkom Witel Solo. Analisis menggunakan aplikasi SPSS versi 20.0 yaitu uji kualitas data, uji asumsi klasik dan uji t dan MRA”
Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan self efficacy sebagai variabel moderating pada karyawan hotel Pelangi Malang	2019	lingkungan kerja, dan <i>Self Efficacy</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja tidak mampu dimoderasi positif dan signifikan oleh self- efficacy pada kinerja karyawan. Analisis menggunakan SPSS yaitu uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji t dan MRA (Moderate Regression Analysis
Dampak Pelatihan dan Pengembangan Kinerja Organisasi	2011	variabel bebas (pelatihan) dan variabel terikat (kinerja karyawan)	Menunjukkan bahwa Pelatihan dan Pengembangan, Di Pelatihan Kerja, Desain Pelatihan dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Organisasi dan semua ini telah positif mempengaruhi Kinerja Organisasi. Ini berarti meningkatkan keseluruhan kinerja organisasi
Pelatihan dan Pengembangan Organisasi	2013	Pelatihan, organisasi kerja, dan kinerja pegawai	Masalah spesifik dibahas dalam penelitian ini adalah untuk memvisualisasikan pentingnya pelatihan bagi guru-guru sekolah dan menganalisis hubungan antara



dengan Kinerja
Karyawan

pelatihan dan kinerja guru. Sekolah-sekolah pemerintah di Kotli AJ & K tidak dapat memvisualisasikan pentingnya sejati pelatihan guru dan dampaknya terhadap kinerja. Tujuan dari studi khusus ini adalah untuk menentukan dampak dari pelatihan terhadap kinerja karyawan serta kinerja organisasi dan kinerja karyawan mediasi peran antara pelatihan karyawan dan kinerja organisasi. Penelitian ini mengusulkan cara efektivitas guru dapat ditingkatkan hanya dengan pendidikan dan pelatihan yang sesuai. Kedua metode kuantitatif dan kualitatif yang digunakan; kuesioner digunakan untuk pengumpulan data. Lengkap melibatkan 220 kuesioner telah tersebar di sekolah-sekolah guru kabupaten Kotli AJ & K dari mereka 197 yang diterima dengan 90 persen omset. SPSS digunakan untuk analisis data dan kebijakan berdasarkan hasil yang disajikan untuk memastikan efektivitas pelatihan dan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan dukungan dari SPSS, korelasi dan regresi akhirnya sedang dilakukan untuk menghasilkan hasil. Secara keseluruhan hasil menunjukkan



Optimization Software:
www.balesio.com

			hubungan yang signifikan dan positif antara pelatihan dan kinerja organisasi. The mediasi peran kinerja karyawan juga memberikan hasil yang positif. Umumnya, model didukung dengan baik secara teoritis dan statistik.”
Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dinas kesehatan kabupaten dharmasraya	2019	Pelatihan, disiplin kerja, kinerja pegawai	Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dinas kesehatan kabupaten dharmasraya, sedangkan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dinas kesehatan kabupaten dharmasraya. Hasil penelitian memberikan implikasi bahwa pihak dinas kesehatan kabupaten dharmasraya kedepannya harus lebih meningkatkan mutu pelatihan yang diberikan kepada para pegawai agar pelatihan yang mereka ikuti berpengaruh dalam peningkatan kinerja mereka dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab masing-masing.”
pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Riztechindo	2021	Lingkungan kerja, dan kinerja	Hasil analisis secara keseluruhan yaitu sebagai berikut variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, maka diperoleh (0,05) maka artinya ada pengaruh positif secara signifikan antara pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Riztechindo



			Makassar. Analisis menggunakan aplikasi SPSS yaitu uji reabilitas dan regresi sederhana
Pengaruh Self-Efficacy Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Masa Pandemi Covid-19	2022	<i>Self Efficacy</i> , lingkungan kerja dan kinerja pegawai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Self Efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, juga terbukti bahwa self-efficacy dan lingkungan kerja secara serentak memberi pengaruh signifikan kepada Kinerja Pegawai. Analisis menggunakan aplikasi SPSS yaitu uji kualitas data, Multiple Linear Regression Analysis dan uji f ²

