

PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI DI INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI SORONG

Juharianto M^{*1}, Saban Echdar², Maryadi³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}dwifitrisyani@gmail.com, ²sabanechdar@gmail.com, ³ahmadmaryadi@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pelatihan, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Institut Agama Islam Negeri Sorong.

Penelitian dengan menggunakan metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai IAIN Sorong sebanyak 127 orang. Ada yang mengatakan, jika ukuran populasinya di atas 1.000, sampel sekitar 10% sudah cukup, tetapi jika ukuran populasinya sekitar 100, sampelnya paling sedikit 30%, dan kalau ukuran populasinya 30, maka sampelnya harus 100%. Maka yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai PNS IAIN Sorong sebanyak 74 orang.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa F_{hitung} nilai sebesar 31,030 dan F_{tabel} dengan nilai sebesar 2,73. Sehingga menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa secara simultan pelatihan, motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai di Institut Agama Islam Negeri Sorong. Dari uraian uji t diketahui nilai t_{hitung} variabel pelatihan, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Institut Agama Islam Negeri Sorong.

Kata Kunci: Pelatihan, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja.

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the training, work motivation and work environment partially and simultaneously on improving employee performance at the State Islamic Institute Sorong.

Research using descriptive method is a method used to analyze data by describing or describing the data that has been collected as it is without intending to make conclusions that apply to the public or generalizations. Population is a generalization area consisting of: objects/subjects that have certain qualities and characteristics determined by the researcher to be studied and then draw conclusions. The population of this study were all IAIN Sorong employees as many as 127 people. Some say, if the population size is above 1,000, a sample of about 10% is sufficient, but if the population size is around 100, the sample is at least 30%, and if the population size is 30, then the sample must be 100%. So the sample in this study were all 74 civil servants of IAIN Sorong.

The results of this study indicate that the results of the F test or simultaneous testing show that the Fcount value is 31.030 and Ftable is 2.73. So it shows that Fcount > Ftable with a significance of $0.000 < 0.05$. These results indicate that simultaneously training, work motivation and work environment have an influence on improving employee performance at the State Islamic Institute Sorong. From the description of the t test, it is known that the tcount value of the training variable, work motivation and work environment partially has a positive and significant effect on improving employee performance at the State Islamic Institute Sorong.

Keywords: Training, Work Motivation, Work Environment and Performance.

PENDAHULUAN

Kinerja Individu dalam Pemerintahan menjadi elemen yang berperan aktif dalam setiap kegiatan Kepemerintahan, individu adalah pelaku dan penentu terwujudnya tujuan pemerintah. berhasil tidaknya visi dan misi suatu Pemerintahan tergantung dari individu yang mengelolanya, oleh karena itu untuk mengelola Pemerintahan yang baik diperlukan suatu pengelolaan sumber daya manusia yang kompeten agar mampu bekerja secara optimal demi tercapainya tujuan pemerintah. pencapaian tersebut dilihat dari kinerja pegawainya. secara umum dapat diartikan sebuah perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya digunakan sebagai dasar atau acuan penilaian terhadap pegawai didalam suatu pemerintah atau institusi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan pemerintah oleh karena, kinerja juga merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan pemerintah sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri pegawai. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor pendukung pegawai dalam bekerja yang berasal dari lingkungan, misalnya Pelatihan. Faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai salah satunya adalah pelatihan. Pelatihan merupakan aktivitas operasional yang sangat penting dalam satuan kerja pemerintah. Kualitas dari Pegawai dapat dikembangkan di dalam pelatihan itu sendiri. Untuk menghasilkan Pegawai yang memiliki pengetahuan keahlian dan sikap mental yang sesuai dengan yang dibutuhkan satuan kerja pemerintah maka penyelenggaraan pelatihan merupakan suatu keharusan. Melalui adanya pelatihan akan meningkatkan kinerja Pegawai sehingga dapat menunjang keberhasilan satuan kerja pemerintah.

Kinerja pegawai dalam pemerintahan ataupun institusi terkait pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya masing-masing. Kinerja pegawai dapat dikatakan baik apabila ia memiliki motivasi kerja yang tinggi, menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu, memberikan kontribusi dan memiliki sikap serta perilaku yang baik sesuai standar kerja yang telah ditentukan baik oleh pemerintah maupun nilai-nilai yang berlaku dalam lingkungan dimana ia bekerja.

(Rudhaliawan et al., 2015) meneliti pengaruh pelatihan terhadap kemampuan kerja dan kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai PT. Telkom Indonesia, Tbk Kandatel Malang). menemukan korelasi yang kuat antara variable kinerja Pegawai dan pengaruh pelatihan dengan hasil. Besarnya pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja dengan nilai $P \leq 0,05$ dan koefisien jalur 0,745. Terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan terhadap kinerja Pegawai pada PT. Telkom Indonesia, Tbk Kandatel Malang, dengan nilai $P \leq 0,05$ dan koefisien jalur 0,408. Dapat dilihat pula terdapat pengaruh yang signifikan kemampuan kerja terhadap kinerja Pegawai pada PT. Telkom Indonesia, Tbk Kandatel Malang, dengan nilai $P \leq 0,05$ dan koefisien jalur 0,416. Kemampuan kerja berstatus sebagai variabel moderator atau penguat dalam hubungan pelatihan terhadap kinerja Pegawai, karena nilai pengaruh total lebih besar dari pengaruh langsung. Hal ini berarti pelatihan akan mampu menaikkan kinerja lebih besar jika melalui peningkatan kemampuan kerja. pelatihan dalam menjelaskan keragaman kinerja Pegawai adalah sebesar 39,2%.

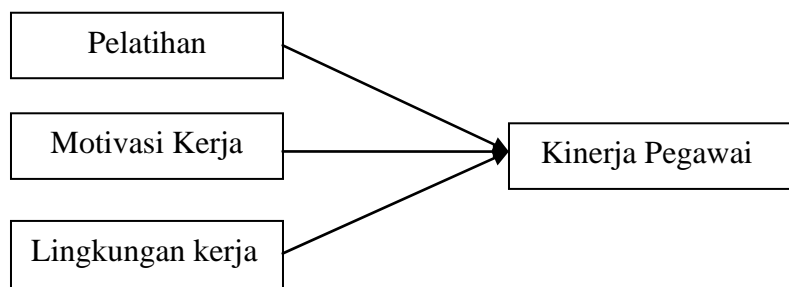
Sumber daya manusia bagi kemajuan institusi sangatlah penting peranannya, maka suatu pemerintah perlu memberikan perhatian khusus terhadap sumber daya manusianya. Institusi baiknya menganggap bahwa pegawai mereka adalah aset dan mitra dalam

mengembangkan produktivitas dan pencapaian institusi. Pengakuan atau penghargaan dari pimpinan maupun rekan sejawat terhadap usaha dan prestasi yang telah dilakukan pegawai dapat mendorong mereka untuk bekerja lebih baik demi kemajuan institusi.

Institut Agama Islam Negeri Sorong misalnya, saat ini telah memiliki ratusan pegawai baik yang berstatus pegawai negeri sipil (PNS) maupun pramubakti atau honorer, IAIN Sorong merupakan institusi vertikal dibawah Kementerian Agama Republik Indonesia (KEMENAG), yang bertugas mencetak sarjana-sarjana melalui proses akademik, pegawai yang ada di IAIN Sorong di Koordinir oleh Hasbullah, P.hD sebagai kepala bagian administrasi umum dan kepegawaian (Kabag AUAK), Institut ini masih terbilang sangat muda, baru bertransformasi menjadi IAIN yang sebelumnya Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Sorong pada maret 2020 berdasarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2020 tentang Institut Agama Islam Negeri Sorong yang diterima langsung oleh Dr. Hamzah, M.Ag selaku Rektor IAIN Sorong.

Trasnformasi ini tentu menjadi tantangan bagi civitas akademika IAIN Sorong secara keseluruhan, penyesuaian dengan ortaker baru bukan tidak mungkin memiliki hambatan bagi pegawai, aturan peyelenggaraan institusi serta deskripsi pekerjaan masing-masing juga butuh penyesuaian, hal-hal terkait persuratan dan sebagainya tentu memiliki pengaruh bagi kinerja pegawai. Suatu instansi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap instansi dipengaruhi oleh perilaku dan sikap orang-orang yang terdapat dalam instansi tersebut. Keberhasilan untuk mencapai tujuan tersebut tergantung kepada keandalan dan kemampuan pegawai dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat di instansi tersebut. termasuk juga di lingkungan Institut Agama Islam Negeri Sorong, oleh karena itu merupakan suatu kewajiban bagi Instansi Pemerintah untuk selalu berusaha memperoleh dan memelihara data yang akurat yang selanjutnya dikelola menjadi berbagai informasi yang dapat dimanfaatkan oleh semua pihak.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah roda penggerak dalam suatu pemerintah baik sebagai perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan pemerintahan. sumber daya manusia sebagai suatu unsur yang sangat penting dalam menjalankan sesuatu, maka sumber daya manusia dianggap sebagai obyek utama. terutama bagi pimpinan instansi dalam mengambil langkah-langkah kebijakan. Untuk itu dibutuhkan kualifikasi SDM yang memadai dimana kualifikasi tersebut bukan hanya dari segi kemampuan intelektual dan skill (keahlian), namun juga dari kemampuan dalam mengelola emosi (kecerdasan emosional) dan motivasi individu dalam mewujudkan tujuan pemerintahan. Karena kecerdasan akademis praktis tidak mengajarkan tentang kemampuan untuk menghadapi gejala terkait dengan emosi sebagai akibat dari beban kerja yang tinggi. Untuk itu bagaimana pengaruh pelatihan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai yang menjadi focus penelitian ini khususnya di Institut Agama Islam Negeri Sorong menjadi menarik untuk dilakukan.

Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka berpikir di atas maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Ada Pengaruh Peningkatan yang signifikan antara Pelatihan terhadap kinerja Pegawai di IAIN Sorong (Parsial)
2. Ada Pengaruh Peningkatan yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap kinerja Pegawai di IAIN Sorong (Parsial)
3. Ada Pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap kinerja Pegawai di IAIN Sorong (Parsial)
4. Ada Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di IAIN Sorong (Simultan)

METODE PENELITIAN

Penelitian dengan menggunakan metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2016).

Metode deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui kondisi Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja di IAIN Sorong Papua Barat. Metode penelitian verifikatif adalah metode yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2016) Metode ini juga digunakan untuk menguji pengaruh atau bentuk hubungan sebab akibat dari masalah yang sedang diselidiki atau diajukan dalam hipotesis. Metode verifikatif dalam penelitian ini digunakan untuk menjawab rumusan masalah yaitu mengetahui seberapa besar pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja Pegawai. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif.

Adapun yang dimaksud dengan penelitian kuantitatif yaitu penelitian dimana peneliti hanya mengembangkan konsep dan menghimpun fakta, tetapi tidak melakukan pengujian hipotesis serta penelaahan kepada satu kasus yang dilakukan secara intensif, mendalam, mendetail dan komprehensif (Sugiyono, 2016).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Regresi Linear Berganda

Berdasarkan tampilan pada tabel 1, Dalam penelitian ini model analisis regresi linear berganda terdiri dari beberapa variabel yaitu pelatihan (X_1), motivasi kerja (X_2), lingkungan kerja (X_3) dan kinerja (Y). Adapun untuk bentuk modelnya adalah sebagai berikut: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	T _{hitung}	T _{tabel}	Sig.
Constant	6,580			
Pelatihan (X ₁)	0,455	6,588	1,994	0,000
Motivasi Kerja (X ₂)	0,229	3,715	1,994	0,000
Lingkungan Kerja (X ₃)	0,221	3,224	1,994	0,002

Sumber: Olah Data SPSS, 2021

Interpretasi Persamaan Regresi

$$Y = 6,580 + 0,455X_1 + 0,229X_2 + 0,221X_3$$

Dalam persamaan regrasi diatas, konstanta (Y) adalah sebesar 6,580. Artinya jika variabel pelatihan (X₁), motivasi kerja (X₂) dan lingkungan kerja (X₃) bernilai nol maka kinerja adalah sebesar 6,580.

Variabel pelatihan (X₁) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,455. Artinya pelatihan (X₁) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, dan jika nilai pelatihan meningkat maka kinerja akan bertambah sebesar 0,455.

Variabel motivasi kerja (X₂) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,229. Artinya motivasi kerja (X₂) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, dan jika nilai pelatihan meningkat maka kinerja akan bertambah sebesar 0,229.

Variabel lingkungan kerja (X₃) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,221. Artinya lingkungan kerja (X₃) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, dan jika nilai pelatihan meningkat maka kinerja akan bertambah sebesar 0,221.

Uji T (Uji Parsial)

Uji T merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya bermakna atau tidak. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} masing-masing variabel bebas dengan nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05. Apabila nilai t_{hitung} > t_{tabel}, maka variabel bebasnya memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya. Hasil dari pengujian hipotesis Uji T sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji T (Uji Parsial)

Variabel	T _{hitung}	Signifikansi
Pelatihan (X ₁)	6,588	0,000
Motivasi Kerja (X ₂)	3,715	0,000
Lingkungan Kerja (X ₃)	3,224	0,002

Sumber: Olah Data SPSS, 2022

Berdasarkan tabel di atas maka pengaruh variabel dapat di jelaskan sebagai brikut:

- a. Pengaruh pelatihan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Institut Agama Islam Negeri Sorong

Hasil pengujian pelatihan (X₁) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai t_{hitung} sebesar 6,588 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan

derajat kebebasan adalah 1,994. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 6,588 > 1,994 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial pelatihan (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Institut Agama Islam Negeri Sorong.

- b. Pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai di Institut Agama Islam Negeri Sorong

Hasil pengujian motivasi kerja (X_2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,715 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 1,994. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 3,715 > 1,994 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Institut Agama Islam Negeri Sorong.

- c. Pengaruh lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai di Institut Agama Islam Negeri Sorong

Hasil pengujian lingkungan kerja (X_3) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,002 dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,224 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 1,994. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 3,224 > 1,994 dan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Institut Agama Islam Negeri Sorong.

Uji F (Secara Simultan)

Tabel 3. Hasil Uji F (Uji Simultan)

Model	Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	228,439	3	76,146	31,030	0,000
	Residual	171,777	70	2,454		
	Total	400,216	73			

Sumber: Olah Data SPSS, 2021

Berdasarkan Tabel 3 Berdasarkan analisis data yang dilakukan dengan menggunakan alat bantu program komputer *SPSS for Windows* diperoleh bahwa nilai f_{hitung} sebesar 31,030 dengan signifikansi sebesar 0.000, sehingga hasilnya nilai f_{hitung} sebesar 31,030 > f_{tabel} sebesar 2,73 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Kesimpulannya adalah secara simultan pelatihan (X_1), motivasi kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan peningkatan kinerja pegawai di Institut Agama Islam Negeri Sorong.

PEMBAHASAN

Pengaruh Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di Institut Agama Islam Negeri Sorong

Pelatihan merupakan variabel yang berpengaruh positif terhadap kinerja, hal tersebut bisa dilihat dari nilai koefisien yaitu 0,455. Artinya jika nilai pelatihan meningkat maka kinerja akan meningkat. Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel pelatihan nilai t_{hitung} (6,588) > t_{tabel} (1,994) dengan nilai yang signifikan yaitu $0,000 < 0,05$. Artinya secara parsial pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan

terhadap peningkatan kinerja pegawai di Institut Agama Islam Negeri Sorong.

Adapun indikator pernyataan yang paling dominan pada variabel pelatihan yaitu $X_{1.3}$ dengan pernyataan yang mengatakan bahwa materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan pegawai, sehingga mampu menunjang pekerjaan yang saya lakukan. Terdapat 54 responden atau 73% responden yang memberikan jawaban setuju pada pernyataan ini.

Materi yang dibutuhkan disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan pegawai dengan memberikan materi yang *up to date*. Sarana atau dasar prinsip-prinsip pembelajaran, dengan menyediakan fasilitas lengkap seperti peralatan yang akan digunakan dalam pelatihan, kondisi lingkungan pelatihan yang bersih dan nyaman, serta menjaga kedisiplinan pelatihan dimana pegawai yang menjadi peserta pelatihan mampu memahami materi yang disampaikan dengan baik dan berusaha serius dalam setiap pelatihan.

Fasilitas yang menunjang dalam sebuah pelatihan dapat mendorong pegawai untuk lebih bersemangat dalam merasa nyaman saat mengikuti pelatihan. Hal tersebut juga dapat menjadi suatu pembelajaran atau pengetahuan baru apabila ada fasilitas yang belum pernah dilihat atau tidak dimiliki oleh kantor tempat bekerja.

Untuk lebih mendorong dan meningkatkan kinerja pegawai, tentunya diharapkan kepada atasan agar bijak dalam menentukan pelatihan-pelatihan yang dapat mendukung dan menunjang kinerja pegawai. Selain hal tersebut dapat bermanfaat untuk pegawai, juga akan membuat organisasi lebih baik untuk masa yang akan datang.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rudhaliawan et al (2015). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa secara parsial pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Selanjutnya, Yusnita dan Fadhil (2015) juga melakukan penelitian dengan menggunakan pelatihan sebagai salah satu variabelnya. Adapun hasilnya mengemukakan bahwa secara parsial pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Isriyani et al., (2021) yang menemukan bahwa Pelatihan menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), yang berarti bahwa jika pelatihan bagus, maka kinerja pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Halmahera Tengah Provinsi Maluku Utara juga meningkat.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di Institut Agama Islam Negeri Sorong

Motivasi kerja merupakan variabel yang berpengaruh positif terhadap kinerja, hal tersebut bisa dilihat dari nilai koefisien yaitu 0,229. Artinya jika nilai motivasi kerja meningkat maka kinerja akan meningkat. Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel pelatihan nilai $t_{hitung} (3,715) > t_{tabel} (1,994)$ dengan nilai yang signifikan yaitu $0,000 < 0,05$. Artinya secara parsial motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Institut Agama Islam Negeri Sorong.

Adapun indikator pernyataan yang paling dominan pada variabel motivasi kerja yaitu $X_{2.4}$ dengan pernyataan yang mengatakan bahwa Pegawai menyelesaikan pekerjaannya dengan teliti dan serius. Terdapat 54 responden atau 73% responden yang memberikan jawaban setuju pada pernyataan ini.

Motivasi merupakan suatu proses yang dilakukan berupa pemberian dorongan kepada pegawai agar dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi yang optimal. Pemberian penghargaan kepada pegawai merupakan

salah satu bentuk apresiasi organisasi kepada pegawai yang telah mengabdikan. Prestasi ini dapat berupa apa saja, misalkan prestasi atas hasil kerja, prestasi dalam pencapaian standar tertentu dan lain-lain. Dengan adanya hal seperti ini, pegawai akan berusaha untuk melakukan pekerjaan atau suatu hal yang berhubungan dengan pekerjaan dengan baik agar bisa mendapatkan apresiasi dari organisasi. Apresiasi yang diberikan ada berupa finansial maupun non finansial, organisasi akan menentukan apresiasi apa yang akan didapatkan oleh pegawai.

Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap organisasi. Pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong pegawai tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Untuk memperoleh motivasi kerja yang diinginkan maka kepuasan kerja harus ditingkatkan lebih baik, sistematis, berencana dan terus menerus untuk mengimbangi kondisi dari lingkungan yang selalu membutuhkan tugas kerja yang cakap dan siap dalam menghadapi berbagai tantangan dan masalah-masalah yang timbul dalam menjalankan tugasnya sehingga mampu memegang tanggung jawabnya masing-masing.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sanjaya (2015). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Selanjutnya, Setiawan (2015) juga melakukan penelitian dengan mengemukakan hasil bahwa secara parsial motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian, Bachtiar (2012) dan Gardjito (2014) membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di Institut Agama Islam Negeri Sorong

Lingkungan kerja merupakan variabel yang berpengaruh positif terhadap kinerja, hal tersebut bisa dilihat dari nilai koefisien yaitu 0,221. Artinya jika nilai lingkungan kerja meningkat maka kinerja akan meningkat. Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel pelatihan nilai t_{hitung} (3,224) > t_{tabel} (1,994) dengan nilai yang signifikan yaitu $0,002 < 0,05$. Artinya secara parsial lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Institut Agama Islam Negeri Sorong.

Adapun indikator pernyataan yang paling dominan pada variabel motivasi kerja yaitu $X_{3.4}$ dengan pernyataan yang mengatakan bahwa pegawai merasa sirkulasi udara di ruangan tempat bekerja sudah memenuhi standar. Terdapat 46 responden atau 62,2% responden yang memberikan jawaban setuju pada pernyataan ini.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dan dimana seseorang bekerja, metode bekerja, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Ruangan yang gelap atau kurangnya cahaya menghambat beberapa pegawai, misalnya saja pegawai dengan penglihatan yang buruk. Penataan cahaya yang baik membantu pegawai utamanya untuk pegawai yang bekerja dengan menggunakan komputer atau laptop.

Udara adalah apa yang manusia hirup setiap harinya untuk membantu sirkulasi pernapasan. Udara yang baik tentu memberi dampak yang baik bagi kesehatan seseorang. Sirkulasi udara yang bagus adalah yang tidak mengganggu pegawai saat bekerja. Sirkulasi udara biasanya memiliki kualitas yang buruk apabila kurangnya perhatian pegawai untuk membersihkan peralatan yang menumpuk banyak debu. Debu dapat mengganggu

pernapasan pegawai yang membuatnya tidak fokus dalam bekerja atau sebagainya.

Lingkungan kerja yang bagus dan nyaman dapat membuat pegawai dapat membuatnya terdorong untuk bekerja di tempat tersebut. Lingkungan kerja ini tidak hanya berupa fasilitas yang di miliki oleh. Namun, juga hubungan antar pegawai yang terjalin dengan baik.

Dengan adanya rekan kerja yang ramah, pegawai tersebut akan berpikir untuk terus datang ke kantor baik untuk menyelesaikan pekerjaan yang di miliki atau datang untuk melakukan diskusi, menyapa, atau bahkan mengobrol satu sama lain. Selanjutnya, dengan adanya fasilitas yang memadai untuk digunakan dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan yang dimiliki pegawai akan membuatnya terdorong untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Kurang kondusifnya lingkungan kerja dapat merugikan diri sendiri maupun rekan kerja yang lain.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bachtiar (2012). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Selanjutnya, Sofyan (2013) juga melakukan penelitian dengan mengemukakan hasil bahwa secara parsial lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian, Gardjito (2014) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di Institut Agama Islam Negeri Sorong

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diperoleh nilai konstanta kinerja model regresi sebesar 6,580. Artinya jika nilai variabel bebas (pelatihan, motivasi kerja dan lingkungan kerja) nilainya 0 maka variabel terikat (kinerja) nilainya sebesar 6,580.

Hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa $F_{hitung} (31,030) > F_{tabel} (2,73)$. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu pelatihan, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Institut Agama Islam Negeri Sorong.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bachtiar (2012) yang mengemukakan bahwa motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Gardito (2014) mengemukakan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Variabel yang Berpengaruh Paling Dominan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di Institut Agama Islam Negeri Sorong

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi pelatihan, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Institut Agama Islam Negeri Sorong. Adapun variabel yang paling dominan adalah pelatihan (X_1) dengan nilai yang paling besar yaitu 0,432.

Pelatihan adalah sesuatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, sehingga pegawai operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu. Pelatihan adalah upaya pembelajaran yang diselenggarakan oleh organisasi untuk memenuhi kebutuhan atau untuk mencapai tujuan organisasi sehingga pelatihan dapat diartikan sebagai kegiatan edukatif untuk membawa keadaan perilaku peserta pelatihan saat ini kepada

perilaku yang lebih baik sebagaimana yang diinginkan oleh organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan adalah 1) Pelatihan secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Institut Agama Islam Negeri Sorong. 2) Motivasi kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Institut Agama Islam Negeri Sorong. 3) Lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Institut Agama Islam Negeri Sorong. Pelatihan, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Institut Agama Islam Negeri Sorong.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, R. A. (2020). *Pengantar Manajemen Teori dan Aplikasi*. AE Publishing.
- Agusta, L., Sutanto, M., Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2013). *Karyawan Cv Haragon Surabaya. Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Haragon Surabaya, 1(3)*, 9.
- Alrawahi, S., Sellgren, S. F., Altouby, S., Alwahaibi, N., & Brommels, M. (2020). *The application of Herzberg's two-factor theory of motivation to job satisfaction in clinical laboratories in Omani hospitals. Heliyon, 6(9)*.
- Analisa, L. W. (2011). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Semarang). *Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang*, 4191–4194.
- Bachtiar, D., Manajemen, J., & Ekonomi, F. (2012). *Management Analysis Journal Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Management Analysis Journal, 1(1)*.
- Basri, A., Firman, A., & Badaruddin, B. (2024). The Effect of Workload, Work Stress and Work Environment on the Performance of Employees of the Makassar Shipping Science Polytechnic Simulator Unit. *Proceeding of Research and Civil Society Desemination, 2(1)*, 36-47.
- Firman, A., Latief, F., & Dirwan, D. (2024). Efek Motivasi kerja, Lingkungan kerja dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi, 7(4)*, 425-435.
- Gardjito, A. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 13(1)*, 83778.
- Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara.

- Isriyani, I., Echdar, S., & Maryadi, M. (2021). Pengaruh Komitmen, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Halmahera Tengah Provinsi Maluku Utara. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 10(3), Article 3. <https://doi.org/10.37476/jbk.v10i3.3149>
- Jaya, I., & Ningsih, S. (2018). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada Pt Kao Indonesia. *JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi)*, 2(1), 20–29.
- Manikottama, R. I., Baga, L. M., & Hubeis, A. V. S. (2019). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT Satu Visi Edukasi. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*.
- Rido, Sanjaya. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Di Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat) Skripsi. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas, 151*(2), 10–17.
- Rudhaliawan, V. M., Utami, H. N., & Hakam, M. S. (2015). Pengaruh pelatihan terhadap kemampuan kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang*, 1–10.
- Sardiman, A. M. (2018). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar (cetakan 24)*. In Jakarta: Rajawali Pers.
- Setiawan, K. C. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi Pt. Pusri Palembang. *Laboratorium Penelitian Dan Pengembangan FARMAKA TROPIS Fakultas Farmasi Universitas Mualawarman, Samarinda, Kalimantan Timur, 1*(April), 5–24.
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering*, 2(1), 18–23.
- Sukandi, P., & Toberico, E. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Gaya Kepemimpinan Situasional Di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bandung Cibeunying). *Conference on Management and Behavioral Studies, ISSN : 2541-3400*.
- Suwanto., & Priansa, D. J. (2016). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis.pdf*. In ALFABETA.
- Suyuthi, N. F., Lie, D., Nainggolan, N. T., Kadar, M. G., Purba, S., Butarbutar, M., Anggraini, N., Astuti, A., Silalahi, M., Syafii, A., Arif, N. F., Muliana, & Mustar. (2020). *Dasar-Dasar Manajemen: Teori, Tujuan dan Fungsi*. Yayasan Kita Menulis.
- Wibowo, E. L., Usaha, O.-M., Wibowo, M., & Tengah, B. (2018). Rencana Bisnis “Melati Wibowo Sekar” Dengan Menggunakan Strategi Differensiasi Produk. *Journal of Entrepreneurship, Management, and Industry (JEMI)*, 1(01).

Yulianti, E. (2015). *Effect of Training on Employee Performance at Grand Fatma Hotel in Tenggaraong Kutai Kartanegara. Journal Administrasi BisnisAdministrasi Bisnis*, 3(4), 900–910.

Yusnita, N., & Fadhil, F. (2015). Pengaruh Pelatihan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Cibalung Happy Land Bogor. *JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi)*, 1(1), 1–5.