

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PELATIHAN TERHADAP
KINERJA PEGAWAI UPTD PETERNAKAN DAN KESEHATAN HEWAN
PROVINSI LAMPUNG**

SKRIPSI



DI SUSUN OLEH

EDI SUSANTO

1612110471

JURUSAN MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA

BANDAR LAMPUNG

2020

DAFTAR ISI :

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
RIWAYAT HIDUP	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
MOTO	vii
ABTRAK	xiii
ABSTARCK	ix
KATA PENGANTAR	xii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	6
1.1. Latar Belakang	7
1.2. Rumusan Masalah	14
1.3. Ruang Lingkup Penelitian	14
1.3.1. Ruang Lingkup Subyek	14
1.3.2. Ruang Lingkup Obyek	14
1.3.3. Ruang Lingkup Tempat	14
1.3.4. Ruang Lingkup Waktu	14
1.3.5. Ruang Lingkup Ilmu Penelitian	14
1.4. Tujuan Penelitian	15
1.5. Manfaat Penelitian	15
1.5.1. Bagi Penulis	15

1.5.2. Bagi Perusahaan/Organisasi	15
1.5.3. Bagi Institusi.....	16
1.6. Sistem Penulisan.....	16
BAB II LANDASAN TEORI	18
2.1 Lingkungan Kerja	18
2.1.1. Dimensi Lingkungan Kerja (Fisik).....	19
2.1.2. Indikator Lingkungan Kerja (Fisik).....	19
2.2. Pelatihan.....	20
2.2.1. Indikator Pelatihan.....	21
2.2.2. Jenis-Jenis Pelatihan	21
2.3. Kinerja Karyawan	23
2.3.1. Dimensi Kinerja.....	24
2.3.2. Indikator Kinerja Karyawan	24
2.3.3. Pengukuran Kinerja	25
2.4. Penelitian Terdahulu	25
2.5. Kerangka Pikir	28
2.6. Hipotesis	29
BAB III METODE PENELITIAN	32
3.1. Jenis Penelitian	32
3.2. Sumber Data	32
3.2.1. Data Primer.....	32
3.2.2. Data Sekunder	32
3.3. Metode Pengumpulan Data.....	33
3.3.1. Studi Perpustakaan	33
3.3.2. Studi Lapangan.....	33
3.4. Populasi dan Sampel.....	34
3.4.1. Populasi	34
3.4.2. Sample	34
3.5. Variabel Penelitian.....	35
3.5.1. Variabel Bebas / Independent.....	35
3.5.2. Variabel Terikat / Dependent	35
3.6. Definisi Operasional Variabel	35

3.7. Uji Persyaratan Instrumen	37
3.7.1. Uji Validitas.....	37
3.7.2. Uji Reliabilitas.....	37
3.8. Uji Persyaratan Analisis Data	38
3.8.1. Uji Linieritas.....	38
3.8.2. Uji Multikolinearitas	38
3.9. Metode Analisis Data.....	39
3.9.1. Regresi Linier Berganda.....	39
3.10. Pengujian Hipotesis.....	40
3.10.1. Uji T.....	40
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	42
4.1. Deskriptif Data.....	42
4.1.1. Deskriptif Karakteristik Responden.....	42
4.2. Hasil Uji Persyaratan Instrumen	43
4.2.1. Uji Validitas.....	43
4.2.2. Uji Rehabilitas	45
4.3. Hasil Uji Persyaratan Analisis Data.....	46
4.3.1. Hasil Uji Linearitas.....	46
4.3.2. Hasil Uji Multikolineritas	47
4.4. Uji Analisis Data.....	48
4.4.1. Uji Regresi Linier Berganda.....	48
4.4.2. Hasil Uji Hipotesis	50
4.4.3. Uji T.....	50
4.4.4. Uji F.....	52
4.5. Pembahasan	53
4.5.1. Pengaruh Lingkungan Kerja (Fisik) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) .	53
4.5.2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Y)	54
4.5.3. Pengaruh Lingkungan kerja fisik (X1) dan Pelatihan (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)	54
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	56
5.1. Kesimpulan	56
5.2. Saran	56

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	26
Tabel 3. 1 Instrumen Skala Likert.....	34
Tabel 3. 2 Definisi Konsep dan Operasional Variabel.....	36
Tabel 4.2. 1 Hasil Uji Validitas Kuisisioner tentang Lingkungan Kerja.....	44
Tabel 4.2. 2 Hasil Uji Validitas Kuisisioner tentang Pelatihan	44
Tabel 4.2. 3 Hasil Uji Validitas Kuisisioner tentang kinerja	45
Tabel 4.2. 4 Uji Rehabilitas	45
Tabel 4.3. 1 Hasil Uji Linieritas Antara Lingkungan Kerja dan Kinerja	47
Tabel 4.3. 2 Hasil Uji Linearitas Antara Lingkungan dan Kinerja	47
Tabel 4.3. 3 Hasil Uji Multikolonieritas	48
Tabel 4.3. 4 Hasil Uji Linieritas Lingkungan	49
Tabel 4.3. 5 Hasil Uji Linieritas Pelatihan.....	49
Tabel 4.4. 1 Koefesien Derterminasi (R Square).....	50
Tabel 4.4. 2 UJI T (Secara Parsial).....	51
Tabel 4.4. 3 Hasil Uji F (Secara Silmultan)	52
Tabel 4.4. 4 Koefesien Derterminasi (R Square).....	55

1

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.5. 1 Kerangka Pikir.....	28
--	-----------

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kinerja pada dasarnya merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam hal ini, pegawai bisa belajar seberapa besar kinerja mereka melalui saranan informasi dari mitra kerja. Namun demikian penilaian kinerja yang mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan dan perilakudan hasil termasuk tingkat kehadiran. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan organisasi. Sukses atau tidaknya pencapaian kinerja suatu organisasi dipengaruhi oleh sumber daya manusia itu sendiri karena mereka merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat sebagai penggerak, pemikir dan perencana yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan.

Panuluh (2019) kinerja pegawai ialah usaha kerja dan tindakan nyata yang didapat dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan pada waktu yang ditentukan. Kinerja pegawai mempengaruhi keberlangsungan perusahaan dalam mencapai hasil yang optimal. Keberhasilan perusahaan bisa dilihat dari hasil kinerja dan dalam meningkatkann kinerja tersebut diakibatkan oleh berbagai faktor, diataranya satu faktor yang sangat penting ialah manajemen sumber daya manusia (SDM). Menurut Feel et al. (2018) kinerja karyawan ialah hasil dari usaha yang dikerjakan seseorang dengan kemampuan serta penilaian kerja yang telah diberikan kepadanya untuk mencapail hasil yang optimal. Sukses atau tidaknya pencapaian kinerja suatu organisasi dipengaruhi oleh

sumber daya manusia itu sendiri karena mereka merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat mulai sebagai penggerak, pemikir dan perencana yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Betty Magdalena (2017) Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Kinerja para Pegawai perusahaan merupakan fondasi dasar yang harus dibangun, dijaga dan serta di kembangkan dalam perusahaan agar memberikan dampak yang positif bagi perusahaan baik dalam kualitas maupun kuantitasnya. Berbagai macam faktor permasalahan yang ada akan memberikan dampak bagi pencipta tenaga kerja yang ada. Sumberdaya manusia merupakan faktor yang berperan dalam perusahaan maupun organisasi, oleh karena itu sumber daya manusia mendapatkan perhatian utama sebagai salah satu faktor internal yang berperan penting dalam suatu badan usaha atau perusahaan negara maupun swasta.

Organisasi melibatkan beberapa orang atau sumberdaya manusia yang saling berinteraksi dan tersusun dalam sebuah struktur yang dapat membantu dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan negara ataupun provinsi. Kinerja merupakan ukuran sejauh mana keberhasilan seorang dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Kaswan (2016) Kinerja Pegawai merupakan kunci penentu keberhasilan pada sebuah perilaku kemampuan, pengetahuan dan keahlian agar selalu bekerja efektif dan efisien juga memiliki kualitas maupun kuantitas pekerja yang baik, tetapi lebih dari itu bahwa setiap pegawai diharapkan lebih mampu mengatasi permasalahan yang terjadi dalam melaksanakan tugas. Untuk itu selayaknya instansi memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan dari salah satu aktivitas pengembangan yang dilakukan adalah melaksanakan pemenuhan fasilitas kerja. Kinerja adalah hasil hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama prode waktu tertentu pada waktu tertentu

berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison, 2016). Padahal hakekatnya setiap pegawai tidak hanya dituntut untuk memiliki dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masalah atau yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggung jawaban atau akuntabilitas manajemen dan sebagainya. Imam (2016) Kinerja merupakan sebuah proses manajemen atau organisasi secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan secara konkrit dan dapat diukur kinerjanya. Penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian tentang seberapa baik pekerja telah melaksanakan tugasnya selama periode tertentu. Untuk itu selayaknya instansi memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan diri salah satu aktivitas pengembangan yang dilakukan adalah melaksanakan pemenuhan fasilitas kerja.

Kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode kerja organisasi. Padahal hakekatnya setiap pegawai tidak hanya dituntut untuk memiliki dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masalah atau yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggung jawaban atau akuntabilitas manajemen dan sebagainya. pengawasan berbagai proses-proses memantau kegiatan-kegiatan untuk memastikan bahwa kegiatan itu diselesaikan sebagaimana telah direncanakan dan proses mengoreksi setiap penyimpangan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerjayang dapat mempengaruhi dirinya dalam. Lingkungan kerja fisik dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Lingkungan kerja yang kurang mendukung. Lingkungan kerja dalam suatu

organisasi sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai yang melaksanakan proses produksi tersebut (Afandi,2016). Hertanto dalam Tjiabrata (2017) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerjayang dapat mempengaruhi dirinya dalam. Nugrahaningsih & Julaela, (2017) lingkungan kerja ialah apa saja yang berada dalam lingkungan dimana karyawan sedang melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan perusahaan kepadanya dan dapat mempengaruhinya pada saat sedang melakukan pekerjaan tersebut.

Lingkungan kerja fisik dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadinya pegawai mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu organisasi, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi pegawainya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya akan menciptakan sebuah budaya organisasi yang buruk. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Nitisimito (2016) Lingkungan kerja adalah segala yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja merupakan pendukung keberhasilan

pelaksanaan kerja, semakin baik kondisi lingkungan kerja maka akan semakin baik pula hasil pekerjaan yang akan diraih pegawai. Lingkungan kerja yang kurang mendukung di UPTD Peternakan dan kesehatan hewan Provinsi Lampung diketahui bahwa kondisi ruang kerja di kantor yang kurang kondusif atau kurang mendukung terhadap pelaksanaan pekerjaan, rekan kerja yang mendukung dikarenakan prososial antar pegawai sangat baik, perlengkapan dan peraturan kerja tidak memberatkan pegawai. Selain lingkungan kerja faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kurang tenaga kebersihan serta tenaga pengamanan yang belum ada, tata kelola ruangan, kelembapan udara, ruangan terlalu panas minim pendinginan (ac) Selain itu kemungkinan disekitar pekerja yang dianggap tidak berpengaruh terhadap para pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan. Tetapi pada suatu saat ternyata dapat dibuktikan bahwa hal itu dapat berpengaruh cukup besar.

Aspek yang berikut adalah pelatihan cara tepat yang dapat dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai yaitu melalui pengembangan pegawai dengan melakukan pelatihan. Dengan menerapkan sistem tersebut diharapkan pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan bertanggung jawab atas pekerjaannya sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai Inancevich dalam Edy Sutrisno (2016). Pelatihan adalah usaha meningkatkan prestasi kerja (kinerja) pegawai dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan yang akan dijabatnya segera. Marwansyah tujuan pelatihan adalah agar individu, dalam situasi kerja dapat memperoleh kemampuan untuk mengerjakan tugas-tugas ataupun pekerjaan tertentu secara memuaskan, mencegah keusangan keterampilan pada setiap organisasi. Pelatihan itu perlu pengetahuan, keterampilan dan sikap pegawai. Ini juga akan membuat lebih mudah bagi pegawai untuk memperoleh pengetahuan lebih lanjut berdasarkan pondasi yang diperoleh dari pelatihan dan efek perubahan lebih lanjut dalam rekan kerja. Hasil wawancara dari beberapa pegawai pada UPTD Peternakan dan kesehatan

hewan Provinsi Lampung bahwa pelatihan masih kurang diberdayakan, pegawai hanya mengikuti beberapa pelatihan yang menurut mereka masih kurang untuk menambah dan memperbarui pengetahuan dalam bekerja karena kurangnya keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan dan pengoprasian peralatan modern. Bentuk pelatihan pegawai di Kantor UPTD Peternakan Kesehatan Hewan dan Provinsi Lampung meliputi seperti diklat untuk meningkatkan keterampilan teknis, untuk pelatihan lainnya mengutamakan teori dari pada praktek seperti penanganan penggunaan obat-obatan hewan bagaimana cara menggunakan efektivitas serta masih kurang aspek ilmu dalam melaksanakan keselamatan bagi pegawai dalam menaggani hewan yang sakit baik memberikan obat vaksin, melaksanakan penyuntikan terhadap hewan yang kurang akan keselamatan bagi pegawai ataupun hewan tersebut

Pelatihan hanya dilaksanakan jika mendapat surat tugas untuk pelatihan, pelatihan tidak rutin dilaksanakan. Hal ini dirasa kurang untuk menunjang kinerja pegawai yang dituntut terus memberikan pelayanan yang baik untuk masyarakat. Hal ini dilakukan melalui upaya untuk membantu mengembangkan kemampuan yang diperlukan agar dapat melaksanakan tugas, baik sekarang maupun di masa yang akan datang. Ini berarti bahwa pelatihan dapat dijadikan sebagai sarana yang berfungsi untuk memperbaiki masalah kinerja organisasi, seperti efektivitas, efisiensi dan produktivitas. Mangkuprawira (2016) menyatakan bahwa pelatihan bagi pegawai merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab semakin baik, sesuai dengan standar kerja suatu perusahaan. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Pegawai baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi. Pelatihan adalah

Proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, ketrampilan dasar. Berdasarkan latar belakang diatas, sehingga penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA (FISIK) DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI UPTD PETERNAKAN DAN KESEHATAN HEWAN PROVINSI LAMPUNG”**

1.2. Rumusan Masalah

Fenomena diatas yang terjadi dapat ditarik masalah penelitian diantara lain:

1. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPTD Peternakan dan kesehatan hewan Provinsi Lampung?
2. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPTD Peternakan dan kesehatan hewan Provinsi Lampung?
3. Apakah lingkungan kerja dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPTD Peternakan dan kesehatan hewan Provinsi Lampung?

1.3. Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka ruang lingkup penelitian ini adalah

1.3.1. Ruang Lingkup Subyek

Ruang lingkup penelitian ini adalah pegawai UPTD Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Lampung

1.3.2. Ruang Lingkup Obyek

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah kinerja pegawai UPTD Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Lampung

1.3.3. Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat dan pada penelitian ini UPTD Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Lampung

1.3.4. Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang berdasarkan kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada November s.d Maret 2020

1.3.5. Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah manajemen sumber daya manusia mengenai hasil kinerja pegawai berdasarkan

Lingkungan kerja fisik, Pelatihan dan Kinerja Manfaat yang diharapkan oleh peneliti dari pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut

1.4. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja (fisik) terhadap kinerja pegawai pada UPTD Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Lampung.
2. Mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai pada UPTD Peternakan dan Kesehatan dan Hewan Provinsi Lampung.
3. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja (fisik) dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai pada UPTD Peternakan dan kesehatan hewan Provinsi Lampung

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan oleh peneliti dari pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut

1.5.1. Bagi Penulis

Membawa wawasan dan pengetahuan bagi peneliti, khususnya dalam bidang sumber daya manusia yang berhubungan dengan kinerja. Untuk menambah pemahaman serta lebih mendukung teori-teori yang telah ada berkaitan dengan masalah yang telah diteliti serta untuk mengimplementasikan dan memperkaya ilmu pengetahuan yang lebih didapat dibangku perkuliahan

1.5.2. Bagi Perusahaan/Organisasi

Untuk UPTD Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Lampung, penelitian ini dapat menjadi suatu masukan, informasi dan evaluasi akan hal-hal yang membuat perbandingan kerja pegawai berdasarkan Lingkungan kerja fisik dan Pelatihan

1.5.3. Bagi Institusi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan kajian yang dijadikan referensi bagi pembaca dan peneliti lain yang melakukan penelitian dengan jenis pembahasan yang sama

1.6. Sistem Penulisan

Adapun sistematika penulisan laporan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Bab 1 Pendahuluan

Bab ini menjelaskan latar belakang masalah yang ada di UPTD. Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Lampung mengenai kinerja pegawai. Berdasarkan Lingkungan kerja (fisik), dan Pelatihan pegawai UPTD Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Lampung dan dirumuskan dalam perumusan masalah, ruanglingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat dar penelitian dan sistematik penelitian.

Bab II Landasan Teori

Bab ini menguraikan landasan teori (Kinerja pegawai, Lingkungan kerja, dan Pelatihan dan tinjauan empiris yang relevan dengan permasalahan yang diteliti berdasarkan kerangka pikir dan hipotesis

Bab III Metode Penelitian

Bab ini berisi tentang metode yang akan digunakan dalam penelitian, populasi dan sampel, sumber data, variabel penelitian, metode analisis data, teknik, analisis dan pengujian hipotesis

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dalam hal ini hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan peneliti dengan pedoman pada teori dan metode yang ditemukan pada bab II dan III

Bab IV Simpulan dan Saran

Bab ini berisikan simpulan dan saran yang berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada Bab IV.

Daftar Pustaka

Lampiran-Lampiran

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif merupakan sumber inspirasi bagi pegawai dalam bekerja, karena dengan adanya lingkungan kerja yang baik dan mendukung sikap sikap maupun tindakan pegawai dalam bekerja akan menjadi semakin terarah dan berkesinambungan dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai yang melaksanakan proses produksi tersebut Afandi (2016). Hertanto dalam Tjiabrata (2017) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan

Lingkungan kerja yang kondusif merupakan sumber inspirasi bagi pegawai dalam bekerja karena, mendukung sikap sikap maupun tindakan pegawai dalam bekerja akan menjadi semakin terarah dan berkesinambungan dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Lingkungan kerja yang baik dalam prakteknya merupakan sumber inspirasi bagi pegawai dalam bekerja, karena nilai-nilai suasana kerja itu perlu diterjemahkan secara kreatif ke dalam sikap maupun tindakan pegawai saat bekerja. Nugrahaningsih & Julaela, (2017) lingkungan kerja ialah apa saja yang berada dalam lingkungan dimana karyawan sedang melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan perusahaan kepadanya dan dapat mempengaruhinya pada saat sedang melakukan pekerjaan tersebut. Berdasarkan beberapa pengertian diatas maka dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai

pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik atau pun nonfisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja

2.1.1. Dimensi Lingkungan Kerja (Fisik)

Sedarmayanti (2015), secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni: (a) lingkungan kerja fisik, dan (b) lingkungan kerja non fisik

a. Lingkungan kerja fisik

Pengertian lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2015) adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni:

- a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti; pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
- b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi,
- c) misalnya, temperature, kelembapan sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap pegawai, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya, digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

2.1.2. Indikator Lingkungan Kerja (Fisik)

Hanaysha (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik indikator yang digunakan, yaitu:

- a. *The facilities to do work*. Fasilitas yang mendukung untuk melakukan tugas-tugas pekerjaan.
- b. *Comfortable workplace*. Lingkungan yang bersih, dan menyenangkan
- c. *Safety*. Berada dalam keadaan yang tenteram
- d. *Absence of noise*. Lingkungan kerja tidak bising

2.2. Pelatihan

Invancevich dalam Edy Sutrisno (2016) Pelatihan adalah usaha meningkatkan prestasi kerja (kinerja) pegawai dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan yang akan dijabatnya segera. Marwansyah (2016) tujuan pelatihan adalah agar individu, dalam situasi kerja dapat memperoleh kemampuan untuk mengerjakan tugas-tugas ataupun pekerjaan tertentu secara memuaskan, mencegah keusangan keterampilan pada setiap organisasi. Pelatihan itu perlu untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap pegawai Ini juga akan membuat lebih mudah bagi pegawai untuk memperoleh pengetahuan lebih lanjut berdasarkan pondasi yang diperoleh dari pelatihan dan efek perubahan lebih lanjut dalam rekan kerja.

Pertimbangan antara lain apakah pemberian kompensasi tersebut didasarkan pada kebutuhan karyawan atau nilai dari pekerjaannya. Kasmir (2016) Pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali pegawai dengan menabahkan keahlian, kemampuan, pengetahuan dan prilakunya. pelatihan mengacu pada upaya yang direncanakan oleh suatu perusahaan untuk mempermudah pembelajaran para pegawai tentang kompetensi- kompetensi yang berkaitan dengan pekerjaan. Berdasarkan definisi- definisi diatas dapat disimpulkan,

Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam organisasi pegawai, baik yang baru atau pun yang

sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya. Berdasarkan penjelasan tentang pelatihan maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan pengembangan mutu kualitas dan pengetahuan pada pegawai yang dapat meningkatkan kemajuan perusahaan atau organisasi.

2.2.1. Indikator Pelatihan

Perdana (2016) indikator program pelatihan yang efektif yang diberikan perusahaan kepada pegawainya dapat diukur melalui:

- a. Isi pelatihan, yaitu apakah isi program pelatihan relevan dan sejalan dengan kebutuhan pelatihan, dan apakah pelatihan itu *up to date*.
- b. Metode pelatihan, yaitu apakah metode pelatihan yang diberikan sesuai dengan gaya belajar peserta pelatihan.
- c. Sikap dan keterampilan instruktur, yaitu apakah instruktur mempunyai sikap dan penyampaian yang mendorong untuk belajar.
- d. Lama waktu pelatihan yaitu berapa lama waktu pemberian materi pokok yang harus dipelajari dan seberapa cepat tempo penyampaian materi tersebut.
- e. Fasilitas pelatihan, yaitu apakah tempat penyelenggaraan pelatihan dapat dikendalikan oleh instruktur, apakah relevan dengan jenis pelatihan dan apakah makanannya memuaskan

2.2.2. Jenis-Jenis Pelatihan

Panggabean dalam Kusuma dkk (2016) menyatakan metode pelatihan dibagi menjadi dua, yaitu

a. *On the job training* (latihan sambil bekerja) *On the job training* meliputi semua upaya melatih pegawai untuk mempelajari suatu pekerjaan sambil mengerjakannya ditempat kerja yang sesungguhnya. *On the job training*, meliputi beberapa program yaitu:

- a) Program magang, menggabungkan pelatihan dan pengembangan pada pekerjaan dengan instruksi yang didapatkan dari ruang kelas.
- b) Rotasi pekerjaan, pegawai berpindah dari satu jenis pekerjaan ke jenis pekerjaan lain dalam jangka waktu yang direncanakan
- c) *Coaching*, yaitu teknik pengembangan yang dilakukan dengan praktik langsung yang sudah berpengalaman atau dengan atasannya

b. *Off the job training* (latihan diluar jam kerja)

Pelatihan dan pengembangan dilaksanakan pada lokasi terpisah dengan tempat kerja. Ada beberapa jenis metode pelatihan *Off the job training*, yaitu:

- a) Pelatihan instruksi pekerjaan
Pendaftaran masing-masing tugas dasar jabatan, bersama dengan titik-titik kunci untuk memberikan pelatihan langkah demi langkah kepada pegawai.
- b) Pembelajaran terprogram
Suatu program sistematis untuk mengajarkan keterampilan mencakup penyajian pertanyaan atau fakta, memungkinkan orang itu untuk memberikan tanggapan dan umpan balik segera tentang kecermatan jawabannya.
- c) Simulasi
Merupakan pelatihan yang dilakukan dalam suatu ruangan khusus terpisah dari tempat kerja biasa dan

disediakan peralatan yang sama seperti yang akan digunakan pada pekerjaan sebenarnya

d) Studi kasus

Dalam metode ini disajikan kepada petatar masalah-masalah perusahaan secara tertulis kemudian petatar menganalisis tersebut secara pribadi, mendiagnosis masalah dan menyampaikan penemuan dan pemecahan didalam sebuah diskusi

e) Seminar

Metode seminar ini bertujuan mengembangkan keahlian kecakapan peserta untuk menilai dan memberikan saran-saran yang konstruktif mengenai pendapat orang lain

2.3. Kinerja Karyawan

Imam (2016) Menyatakan bahwa kinerja adalah sebuah proses manajemen atau organisasi secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan secara konkrit dan dapat diukur kinerjanya. Penilaian Kinerja adalah suatu proses penilaian tentang seberapa baik pekerja telah melaksanakan tugasnya selama periode tertentu. bahwa kinerja pegawai erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang didalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas dan hasil produksi. Kaswan (2016) Dalam suatu proses atau pelaksanaan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya dan seberapa banyaknya pengaruh terhadap pencapaian organisasi.

Kinerja seorang merupakan ukuran sejauh mana keberhasilan seorang dalam melakukan tugas pekerjaannya Wibowo (2016) *the Advisory, Conciliation and Arbitration Service*, penilaian kinerja secara reguler mencatat pengukuran kinerja pekerja, potensi dan kebutuhan pengembangan. Penilaian adalah suatu kesempatan untuk melihat secara

menyeluruh kandungan pekerjaan, beban dan volume, melihat kembali apa yang dicapai selama periode laporan dan menyempakati sasaran selanjutnya. Dengan meningkatkan kinerja karyawan maka akan menimbulkan dampak positif terhadap produktifitas perusahaan, keadaan ini merupakan suatu aktifitas perusahaan yang akan ditingkatkan agar dapat menciptakan iklim organisasi yang dapat menghasilkan kinerja karyawan yang baik.

2.3.1. Dimensi Kinerja

Edison, Anwar dan Komariyah (2018) dimensi kinerja yang digunakan dalam penelitian ini yaitu : Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.

a. Kualitas

Kualitas terhadap hasil yang dicapai, dan ini adalah elemem penting, karena kualitas merupakan kekuatan dalam mempertahankan kepuasan pelanggan

b. Waktu Penyelesaian

Penyelesaian yang tepat waktu dan atau penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan. Pengertian pelanggan disini berlaku juga terhadap instansi

2.3.2. Indikator Kinerja Karyawan

Kaswan (2016) adalah sebagai berikut:

a. Kualitas

Seberapa jauh atau baik proses atau hasil menjalankan aktivitas mendekati kemampuan ditinjau dari kesesuaian dengan cara ideal suatu kegiatan atau memnuhi tujaun yang dikehendaki dalam satu aktivitas

b. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam nilai rupiah, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang telah diselesaikan

c. Ketetapan Waktu

Seberapa jauh atau baik sebuah kativitas diselesaikan, atau hasil yang diproduksi, pada waktu yang paling awal dikehendaki dari sudut pandang koordinasi dengan outoput yang lian memaksimumkan waktu yang ada untuk kegiatan-kegiatan lain

d. Komunikasi

Merupakan hubungan atau interaksi dengan sesama rekan kerja dalam organisasi

2.3.3. Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja wibowo (2016) yang seharusnya adalah:

- a. Dikaitkan dengan tujuan strategis dan mengukur apa yang secara organisasional penting dan mendorong kinerja
- b. Relevan dengan sasaran dan akuntabilitas tim dan individu yang berkepentingan
- c. Memfokuskan pada output yang terukur dan penyelesaian tugas dan bagai mana orang bertindak dan bagaimana tingkah laku mereka
- d. Mengindikasi data yang akan tersedia sebagai dasar pengukuran

2.4. Penelitian Terdahulu

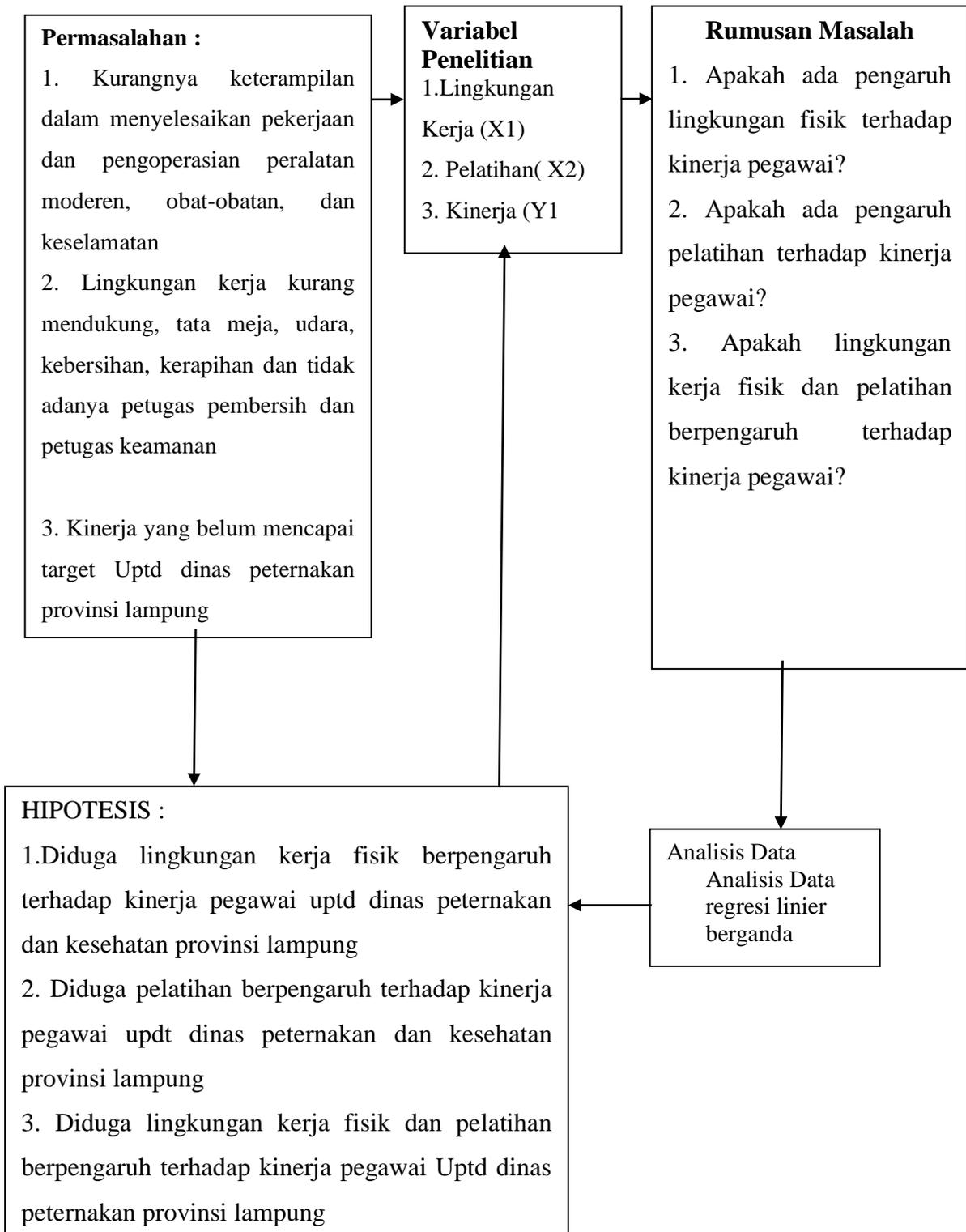
Pada dasarnya penelitian terdahulu dibidang manajemen sumberdaya manusia dapat digunakan sebagai dasar untuk melaksanakan penelitian selanjutnya, sehingga penelitian ini dapat membandingkan atau melengkapi penelitian sebelumnya, penelitian terdahulu dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil
1.	Trisnawati (2017)	Pengaruh lingkungan kerja Stres kerja terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan seragi Lampung selatan	Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan seragi Lampung selatan
2.	Rizki Indah Kartikasari (2017)	Pengaruh Pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja Sebagai Variabel Intervening (Study kasus karyawan hotel Megaland Solo)	Terdapat pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (study karyawan hotel Megaland Solo)
3.	Yosef Ferry(2018)	Pengaruh Lingkungan kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Indomaju Textindo Kudus	Terdapa pengaruh secara parsial pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indomaju Textindo Kudus
4.	Lukman Nul' Hakim (2017)	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Operator Operator PT. Lestari Alam Unggul	Terdapa pengaru bahwa pelatihan dan motivasi secara positif berpengaruh secara signifikan terhdapa kinerja Operator PT. Lestari Alam
5.	Virgiyanti, Bambang Swasto Sunurharyo (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Study Pada Karyawan Divisi Fresh PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Plaza Tangerang Citty)	Adanya pegaruh signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Adanya pengaruh yang Signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adanya

			pengaruh Lingkungan Kerja Non (Fisik) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
--	--	--	---

2.5. Kerangka Pikir



Gambar 2.5. 1
Kerangka Pikir

2.6. Hipotesis

Anwar Sanusi (2017), Hipotesis berupa pernyataan yang menggambarkan atau memprediksi hubungan-hubungan tertentu diantara dua variable atau lebih, kaitan dengan pernyataan diatas, maka ditemukan hipotesis nya :

a. Pengaruh Lingkungan Kerja fisik terhadap Kinerja Pegawai Uptd Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Lampung.

Lingkungan kerja adalah suasana kerja yang baik dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun baik. Organisasi yang tidak tersusun secara. Organisasi yang tidak tersusun secara baik banyak menimbulkan lingkungan kerja yang kurang baik pula. Rekan kerjayang mendukung, kondisi ruang kerja, dan perlengkapan kerjayang cukup. Nuryasin (2016) suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila, karyawan dapat melaksanakan kegiatan atau pekerjaan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Dalam penelitian Pengaruh kopensasi dan Lingkungan Kerja pada Divisi QIT.PT. GSI Cianjur Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap karyawan Divisi QIT. PT. GSI Cianjur (2016)

H1: Di Duga Lingkungan Kerja fisik Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Uptd Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Lampung.

b. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Uptd Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Lampung.

Pelatihan merupakan kegiatan yang dirancang untuk mengembangkan sumber daya manusia melalui rangkaian kegiatan identifikasi, pengkajian serta proses belajar yang terencana. Hal ini dilakukan melalui upaya untuk membantu mengembangkan kemampuan yang diperlukan agar dapat melaksanakan tugas, baik sekarang maupun di masa yang akan datang. Ini berarti bahwa pelatihan dapat dijadikan

sebagai sarana yang berfungsi untuk memperbaiki masalah kinerja organisasi, seperti efektivitas, efisiensi dan produktivitas. Mangkuprawira (2016) menyatakan bahwa pelatihan bagi pegawai merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab semakin baik, sesuai dengan standar kerja suatu perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Miranda Diah Ratnasari (2018) Bambang Swasto Sunuharyo Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Petrokimia Gresik.

H2: Diduga Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Uptd Peternakan dan Kesehatan Provinsi Lampung.

c. Pengaruh Lingkungan Kerja fisik dan Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Uptd Peternakan dan Kesehatan Provinsi Lampung.

Menurut Kumara (2016) pelatihan merupakan salah satu intervensi pengembangan sumber daya manusia yang paling sering digunakan dan merupakan pilar serta tahapan yang ada diprogram pemberdayaan karyawan. Program pelatihan untuk meningkatkan keterampilan karyawan merupakan tujuan utama organisasi dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

Rivai dan Basri dalam Adi, dkk (2016) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Dalam penelitian Pengaruh kompetensi dan Lingkungan Kerja pada Divisi QIT.PT. GSI Cianjur Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap karyawan Divisi QIT.

PT. GSI Cianjur (2016) Miranda Diah Ratnasari (2018) Bambang Swasto Sunuharyo Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Petrokimia Gresik

H3 : Lingkungan Kerja Fisik dan Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Uptd Peternakan dan Kesehatan Provinsi Lampung.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian merupakan cara peneliti yang digunakan dalam mendapatkan data dalam mencapai tujuan tertentu. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016 p.14) penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Metode penelitian menurut Sugiyono (2016, p.2) adalah ilmu yang mempelajari cara atau teknik yang mengarahkan peneliti secara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

3.2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

3.2.1. Data Primer

Data primer adalah data asli yang dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab masalah risetnya secara khusus. Jenis data yang digunakan adalah data dari hasil jawaban kuisisioner yang dibagikan kepada pegawai UPTD Perternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Lampung.

3.2.2. Data Sekunder

Data sekunder adalah merupakan data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain bukan oleh penelitian sendiri dengan kata lain data yang bersumber dari catatan yang ada dan dari sumber lainnya yaitu dengan mengadakan studi kepustakaan dengan mempelajari buku-buku yang berhubungan dengan objek penelitian. Data sekunder dalam penelitian ini adalah data jumlah pegawai, data

absensi, dan data kinerja pegawai pada UPTD Perternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Lampung

3.3. Metode Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

3.3.1. Studi Perpustakaan

Wawancara di gunakan sebagai teknik pengumpulan data apa bila peneliti ingin melakukan study pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus di teliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam Peneliti malakukan wawancara untuk memperoleh data yang lebih lengkap dengan mewawancara langsung pada kepala dinas dan staf kantor kinerja pegawai pada UPTD Perternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Lampung secara pribadi tujuannya agar informasi tentang lingkungan kerja fisik dan pelatihan terhadap kinerja yang didapat lebih terpercaya.

3.3.2. Studi Lapangan

Kuesioner yaitu dengan pengumpulan data dengan cara memberikan pertanyaan tertulis kepada responden di kantor UPTD Perternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Lampung. Skala pengukuran penelitian ini merupakan teknik pegumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dalam penelitian ini kuesioner terhadap variabel terikat dan variabel bebas dibuat berdasarkan skala likert untuk mengukur tingkat persetujuan atau ketidak setujuan responden terhadap serangkaian pernyataan. Alasan menggunakan skala likert untuk memberikan kesempatan kepada responden untuk dapat memilih keinginan mereka secara spesifik dan untuk mengukur variabel independen dan dependen menggunakan skor

untuk untuk memberikan nilai pada setiap alternatif jawaban sehingga data dapat dihitung. Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala likert.

Tabel 3. 1
Instrumen Skala Likert

Skala	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: sugiyono, (2013, p.133)

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2016) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai berjumlah 63 orang.

3.4.2. Sample

Menurut Lupiyoadi (2015: 70) sampel adalah sebagian dari populasi yang diteliti diobservasi dan dianggap dapat menggambarkan keadaan atau ciri populasi. Dalam penelitian ini menggunakan keseluruhan pegawai kinerja pegawai pns pada UPTD Perternakan Provinsi Lampung Teknik *sampling* yang

digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh yaitu dengan menjadikan semua populasi penelitian sebagai sampel. Sugiyono (2016). Penelitian ini tidak digunakan teknik sampling karena sampel yang diteliti adalah keseluruhan dari populasi pegawai yang ada. Mengingat jumlah populasi hanya sebesar 63 pegawai, maka layak untuk diambil keseluruhan untuk dijadikan sampel tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu. Sehingga sampel dari penelitian ini adalah seluruh pegawai setiap bagian unit dalam kantor kinerja pegawai pada UPTD Perternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Lampung.

3.5. Variabel Penelitian

3.5.1. Variabel Bebas / Independent

Variabel bebas/Independent yang digunakan dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja fisik (X1) dan Pelatihan (X2)

3.5.2. Variabel Terikat / Dependent

Variabel Terikat/Dependent yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai (Y).

3.6. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan variabel yang diungkap dalam definisi konsep tersebut, secara operasional, secara praktis secara nyata dalam lingkup objek yang diteliti dan bertujuan untuk menjelaskan makna variabel yang diteliti. Definisi operasional adalah semacam petunjuk pelaksanaan bagaimana cara mengukur suatu variabel.

Tabel 3. 2
Definisi Konsep dan Operasional Variabel

Variabel	Definisi konsep	Definisi operasi	Indikator
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	Hertanto dalam Tjiabrata (2017) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan	Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada pada para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam bekerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fasilitas 2. Lingkungan 3. Kesehatan 4. Lingkungan Tidak bising
Pelatihan (X2)	Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkat mutu kualitas sumber daya pegawai baik yang sudah ada atau yang baru atau sudah baru mengikuti pelatihan karena ada tuntutan pekerjaan yang akan berubah.	Edy Sutrisno (2016) Pelatihan adalah usaha meningkatkan prestasi kerja (kinerja) pegawai dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan yang akan dijabatnya segera.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Isi pelatihan 2. Metode Pelatihan 3. Sikap Struktur 4. Lama waktu 5. Fasilitas
Kinerja (Y)	Imam (2016) menyatakan bahwa kinerja adalah sebuah proses manajemen di organisasi keseluruhan dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukan secara konkrit kinerjanya	Kinerja serorang merupakan ukurann sejauh mana keberhasilan dalam melakukan tugas pekerjaannya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Komnikasi

3.7. Uji Persyaratan Instrumen

3.7.1. Uji Validitas

Uji validitas (uji kesahihan) adalah uji instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono 2015). Dalam hal ini peneliti menguji validitas dengan kuisioner yang langsung diberikan kepada pegawai UPTD Perternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Lampung. Dalam uji ini sampel yang digunakan yaitu 63 responden. Uji validitas dalam penelitian ini, menggunakan *product moment* pengolahan data yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 20.0

Prosedur pengujian :

- a. Apabila $\text{sig} < \alpha$ atau $r_{\text{hitung}} > r_{\text{table}}$ maka H_0 ditolak H_a diterima. Apabila $\text{sig} > \alpha$ atau $r_{\text{hitung}} < r_{\text{table}}$ maka H_0 diterima H_a ditolak.
- b. Pengujian validitas instrumen dilakukan melalui program SPSS 20.
- c. Penjelasan dan kesimpulan dari butir 1 dan 2 dengan membandingkan antara r_{hitung} dengan r_{table} dan probabilitas (sig) dengan r_{tabel} maka akan disimpulkan instrumen tersebut dinyatakan valid atau sebaliknya.

3.7.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji yang digunakan untuk mengatur ketepatan suatu ukuran atau alat pengukur keandalannya. Suatu ukuran atau alat ukur yang dapat dipercaya harus memiliki reliabilitas yang tinggi. Uji Reliabilitas menunjukkan kepada suatu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrumen

tersebut sudah baik. Reliabilitas menunjukkan pada tingkat keandalan (dapat dipercaya) dari suatu indikator yang digunakan dalam penelitian. Sugiyono (2016). Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Alpha Cronbach's*. Pengolahan data dibantu dengan program aplikasi SPSS 20.

Daftar interpretasi koefisien

Koefisien r	Reliabilitas
0,8000 - 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 - 0,7999	Tinggi
0,4000 - 0,5999	Sedang/Cukup
0,2000 - 0,3999	Rendah
0,0000 - 0,1999	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2016)

3.8. Uji Persyaratan Analisis Data

3.8.1. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang ada digunakan sudah benar atau tidak. Uji ini biasanya digunakan sebagai persyaratan dalam analisis korelasi atau regresi linier. Ada beberapa uji linieritas yang dapat dilakukan salah satunya dengan *anova table*.

- d. Jika probabilitas (sig) $< 0,05$ (*alpha*) maka H_0 ditolak
Jika probabilitas (sig) $> 0,05$ (*alpha*) maka H_0 diterima.
- e. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak.
Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima

3.8.2. Uji Multikolinearitas

Menurut Lupiyoadi (2015) multikolinearitas adalah suatu kondisi dimana terjadi korelasi atau hubungan yang kuat diantara variabel bebas yang diikutsertakan dalam pembentukan model

regresi linier. Dalam analisis regresi, suatu model harus terbebas, dari gejala multikolinieritas dan untuk mendeteksi apakah suatu model mengalami gejala multokolinieritas. Metode untuk menguji adanya multikolinearitas ini dapat dilihat dari tolerance value atau variance inflantion factor (VIF). Batas dari 40 Tolerancevalue $< 0,1$ atau nilai VIF lebih besar dari 10 maka terjadi multikolinearitas.

3.9. Metode Analisis Data

Menurut Sugiyono (2016: 147) metode analisi data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentbulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

3.9.1. Regresi Linier Berganda

Didalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel independent yaitu Disiplin kerja kerja (X_1), Lingkungan fisik (X_2), variabel dependent yaitu kinerja pegawai (Y), maka dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS. Persamaan umum regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

Keterangan:

Y = Variabel *dependen* (kinerja pegawai)

a = Konstanta (nilai Y apabila $X = 0$)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

X_1 = Variabel *independen* (Lingkungan Kerja)

X_2 = Variabel *independen* (Pelatihan Kerja)

3.10. Pengujian Hipotesis

3.10.1. Uji T

Uji parsial (Uji T) yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variable terikatnya. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t hitung, proses uji t identik dengan uji f (dilihat perhitungan SPSS pada Coefficient Regression Full Model / Enter).

3.10.2 Uji F

Menurut Sugiyono (2018), uji F digunakan untuk menguji variabel- variabel bebas secara bersama-sama terhadap variable terikat. Uji F bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variable independen yang dimasukkan kedalam model secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

1. Pengaruh Lingkungan kerja fisik (X1) Pelatihan (X2) Terhadap Kinerja (Y)

1. Ho : Lingkungan kerja dan pelatihan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai UPTD Perternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Lampung
2. Ha : Lingkungan kerja dan pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai UPTD Perternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Lampung

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara:

a. Membandingkan hasil perhitungan F dengan kriteria sebagai berikut:

-Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka Ho ditolak dan Ha diterima.

-Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

b. Menentukan nilai-nilai titik kritis untuk F Tabel pada $df_1 = k-1$ dan $df_2 = n-k$

c. Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (sig) dengan nilai α (0,05) dengan kriteria sebagai berikut:

-Jika nilai $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak

-Jika nilai $sig > 0,05$ maka H_0 diterima

d. Menentukan kesimpulan dari hasil uji hipotesis

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskriptif Data

Deskriptif data merupakan gambaran yang digunakan dalam suatu penelitian. Dalam pengajuan deskriptif data ini adalah penelitian mencoba masuk mengetahui gambaran atau kondisi responden yang menjadi sampel sekaligus populasi dalam penelitian ini. Penelitian ini data yang digunakan terdapat dua variabel independen dan satu variabel dependen di antaranya lingkungan kerja fisik (X1) dan pelatihan (X2) dan kinerja (Y) pengumpulan data ini yang digunakan kuesioner hasil jawaban responden 63 pegawai Uptd Peternakan dan kesehatan hewan provinsi lampung.

4.1.1. Deskriptif Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil pengujian data kuesioner responden dengan uji frekuensi diketahui hasil gambaran pada kuesioner karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu; berdasarkan usia, tingkat pendidikan. Hasil pengelolaan data dengan uji frekuensi tersebut yang telah dilakukan penelitian dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini.

a. Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah
Laki-laki	29
Perempuan	34

Jenis kelamin diketahui bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 34 dan laki-laki 29 atau sebesar 100% dari jumlah responden pada pegawai Uptd peternakan dan kesehatan hewan provinsi lampung

b. Pendidikan terakhir

No	Jenis Pendidikan	Jumlah
1	SMA	10
2	D3	5
3	S1	35
4	S2	13

Karakteristik responden berdasarkan jenjang pendidikan pada lampiran diketahui bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden pendidikan S1 sebanyak 35 pegawai dan S2 sebanyak 13 untuk D3 sebanyak 5 pegawai dan SLTA 10.

4.2. Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu alat ukur yang digunakan dalam sebuah penelitian. Koefisien dikatakan layak apa bila disetiap item-item pertanyaan atau pernyataan maupun mengungkapkan suatu keadaan yang dirasakan atau dialami atau responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini uji validitas yang dilakukan ketentuan yang menyatakan namun disarankan disekitar 20-30 responden oleh sebab itu maka dicobakan pada 30 responden (Sugiono 2011). Uji validitas dilakukan dengan menggunakan *korelasi product moment*. Kriteria pengujian untuk uji ini adalah apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka valid dan apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka tidak valid. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.2. 1

Hasil Uji Validitas Kuisisioner tentang Lingkungan Kerja

Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Lingkungan Kerja (X_1)				
Butir 01	0,376	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 02	0,383	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 03	0,530	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 04	0,551	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 05	0,337	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 06	0,377	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 07	0,614	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 08	0,552	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Berdasarkan tabel 4.2.1 Hasil uji untuk variabel Lingkungan kerja (X_1) sebanyak 8 butir pertanyaan diperoleh nilai r terkecil 0,337 dan terbesar 0,615, artinya nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r tabel (0,361) sehingga dapat disimpulkan bahwa butir soal variabel X_1 berstatus valid karena butir pernyataan dapat digunakan sebagai penelitian.

Tabel 4.2. 2

Hasil Uji Validitas Kuisisioner tentang Pelatihan

Pelatihan (X_2)				
Butir 01	0,448	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 02	0,625	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 03	0,554	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 04	0,780	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 05	0,782	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 06	0,601	0,361	$r_{hitung} < r_{tabel}$	Valid
Butir 07	0,805	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 08	0,611	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 09	0,700	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,867	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Berdasarkan tabel 4.2.2 Hasil uji untuk variabel stress kerja (X_2) sebanyak 10 butir pertanyaan diperoleh nilai r terkecil 0,257 dan terbesar 0,638, artinya nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r tabel (0,361) sehingga dapat disimpulkan bahwa butir soal variabel X_2 berstatus valid, oleh sebab itu butir pernyataan dapat digunakan sebagai penelitian.

Tabel 4.2. 3

Hasil Uji Validitas Kuisisioner tentang kinerja

Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Kinerja (Y)				
Butir 01	0,622	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 02	0,526	0,361	$r_{hitung} < r_{tabel}$	Valid
Butir 03	0,653	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 04	0,514	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 05	0,653	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 06	0,590	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 07	0,542	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 08	0,331	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Berdasarkan tabel 4.2.3 Hasil uji untuk variabel kinerja (Y) sebanyak 8 butir pertanyaan diperoleh nilai r terkecil 0,331 dan terbesar 0,622, artinya nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r tabel (0,361) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir soal variabel Y berstatus valid, oleh sebab itu butir pernyataan dapat digunakan sebagai penelitian.

4.2.2. Uji Rehabilitas

Berdasarkan hasil pengelola data menggunakan SPSS 17.0 diperoleh hasil pengujian rehabolitas kuisisioner digunakan rumuas alpa chronback. Hasil uji rehabilitas adalah sebagai berikut. Pada tabel reability Statistics, lihat nilai cronbach's Alpha Bazend on Standarlizerd items, nilai tersebut merupakan nilai rehabilitas tes secara keseluruhan (Silmultan), semakin besar nilainya berarti semakin realibel. Nilai realibilitasnya diperoleh 0,738 atau 73.4%

Tabel 4.2. 4 Uji Rehabilitas

Variabel	Nilai Alpha Chorobach	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,741	Realibel Sangat Tinggi
Pelatihan (X2)	0,721	Realibel Sangat Tinggi
Kinerja (Y)	0.707	Realibel Sangat Tinggi

Sumber; data diolah tahun 2020

Hasil perhitungan menghasilkan nilai *alpha Chronbach* untuk variabel lingkungan kerja (X1) dan pelatihan (X2) variabel kinerja (Y) menghasilkan nilai *alpha chronbach* nilai lingkungan kerja sebesar (0.741) dan pelatihan sebesar (0, 721) serta variabel kinerja sebesar (0,707). Dapat disimpulkan bahwa data-data yang diperoleh dari keseluruhan instrumen-instrumrn pernyataan-pernyataan kuesioner pada masing-masing variabel rehabilitis partial sangat tinggi bersetatus realibel

4.3. Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1. Hasil Uji Linearitas

Uji Linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan test for linierity dengan alpha 0,05

a. Variabel lingkungan kerja da pelatihan

Hasil uji linieritas antara lingkungan kerja dan pelatihan dijelaskan pada tabel berikut;

Tabel 4.3. 1**Hasil Uji Linieritas Antara Lingkungan Kerja dan Kinerja**

Variabel	Signifikan	Kondisi	Hasil
S Lingkungan dan Kinerja	0,273	$0,273 > 0,05$	Linier

sumber data diolah 2020

Tabel 4.3.1. Menjelaskan hasil uji linieritas antara Lingkungan kerja lebih besar dari alpha (0,05) sebesar) 0,273 signifikan sehingga dapat dijelaskan bahwa model regresi antara lingkungan kerja dan kinerja

Tabel 4.3. 2**Hasil Uji Linearitas Antara Lingkungan dan Kinerja**

Variabel	Signifikan	Kondisi	Hasil
T Pelatihan dan kinerja	0,530	$0,530 > 0,05$	Linier

a

Tabel 4.3.2. Menjelaskan hasil uji linieritas antara pelatihan lebih besar dari alpha (0,05) sebesar) 0,530 signifikan sehingga dapat dijelaskan bahwa model regresi antara pelatihan dan kinerja

4.3.2. Hasil Uji Multikolinieritas

Hasil uji ini tidak boleh terdapat multikolinieritas diantara variabel penjelas pada model tersebut yang diindikasikan sebagai hubungan diantara variabel penjelas beberapa atau keseluruhan variabel penjelas. Selain itu gejala multikolinieritas dapat juga diketahui dengan menggunakan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika nilai VIF Lebih dari 10 maka ada gejala multikolinieritas sebagai unsur $(1-R^2)$ disebut *Colliniery Tolerance*,

Tabel 4.3. 3 Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	19.408	6.477		2.997	.004		
	Lingkungan	.422	.147	.348	2.866	.006	.997	1.003
	Pelatihan	-.028	.116	-.029	-.239	.812	.997	1.003

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber; data diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.3.3 output SPSS diatas, diperoleh hasil Collinearity statistic yang terdiri dari nilai tolerance untuk variabel Lingkungan Kerja (X1) dan variabel Pelatihan (X2) sebesar 0.997 lebih besar dari 1.103. Lalu nilai VIF untuk variabel Lingkungan Kerja (X1) dan variabel Pelatihan (X2) adalah sebesar 0.907 lebih kecil dari 1.103. Dapat disimpulkan bahwa Uji Multikonieritas dipenelitian ini tidak mengandung gejala multikolonieritas.

4.4. Uji Analisis Data

4.4.1. Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda dengan dua atau lebih variabel independen digunakan untuk menguji pengaruh dan meramalkan suatu variabel independen. Dalam penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja (X1) pelatihan (X2) dan kinerja Uptd peternakan dan kesehatan hewan provinsi lampung. Dalam penelitian ini menggunakan persamaan regresinya sebagai berikut;

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Nilai estimasi Y atau kinerja karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X1 = Nilai variabel independen lingkungan kerjs (X1)

X2 = Nilai variabel independen (X2)

e = Standar error (tingkat kesalahan)

Tabel 4.3. 4
Hasil Uji Linieritas Lingkungan

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Lingkungan	Between Groups	(Combined)	195.800	12	16.317	1.258	.273
		Linearity	101.007	1	101.007	7.789	.007
		Deviation from Linearity	94.793	11	8.618	.664	.764
	Within Groups		648.422	50	12.968		
	Total		844.222	62			

Dari tabel 4.3.4. Hasil perhitungan uji linieritas variabel lingkungan kerja (X1) dan kinerja (Y) didapat nilai $F_{hitung} = 664 < F_{tabel}$ yaitu 3,14. Dengan demikian $F_{hitung} < F_{tabel}$ yang berarti model regresi berbentuk linier

Tabel 4.3. 5
Hasil Uji Linieritas Pelatihan

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.699	6.641		3.268	.002
	Lingkungan	.422	.146	.348	2.884	.005
	Pelatihan	-.084	.117	-.087	-.718	.476

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 4.3.5 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda menggunakan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut: dapat dilihat bahwa konstanta $a = 19.408$ koefisien $b_1 = 0.422$ koefisien $b_2 = -0.84$ sehingga persamaan regresi yaitu:

$$Y = 19.408 + 0,422X_1 + -0.84 X_2$$

- a. Nilai konstanta sebesar 19.408 menyatakan jika tidak ada skor lingkungan kerja dan pelatihan (X_1) dan Pelatihan ($X_2=0$) maka skor kerjanya sebesar

- b. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X1) sebesar 0,422 menyatakan bahwa setiap penambahan lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,422
- c. Koefisien regresi variabel pelatihan (X2) sebesar -0,84 menyatakan bahwa setiap penambahan satu lingkungan kinerja sebesar -0,84 menyatakan bahwa setiap penambahan lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja sebesar -0,84

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS diperoleh hasil uji nilai derterminasi (R square) Sebagai mana pada tabel *summery* ini

Tabel 4.4. 1
Koefisien Derterminasi (R Square)

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.357 ^a	.127	.098	3.504	2.076

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Lingkungan

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 4.4.1 Nilai R Square sebesar 0.120 menunjukkan bahwa besar pengaruh antar lingkungan kerja dan pelatihan terhadap kinerja adalah sebesar 12.7% adapun sisanya 87.3% dijealsakan oleh sebab-sebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.4.2. Hasil Uji Hipotesis

4.4.3. Uji T

Pengujian hipotesis adalah uji yang dilakukan untuk membuktikan hipotesis dalam penelitain. Hipotesis dalam penelitian ini berkaitan dengan terdapat tidaknya pengaruh variabel independen secara induvidu (parsial³) dan (simultan) terhadap variabel dependen untuk menguji hipotesis secara induvidu (Parsial) menggunakan uji t. Dengan membandingkan t hitung dan tabel dengan tingkat

kepercayaan 95% dan $\alpha = 0,05$. Berdasarkan dari pengujian data-data koesioner jawaban responden yang dilakukan penelitian dengan menggunakan bantuan program statistik diperoleh hasil seperti tabel berikut:

1. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_a diterima
2. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_o ditolak
3. Jika nilai t hitung $> t$ tabel maka H_a diterima
4. Jika nilai t hitung $< t$ tabel maka H_o ditolak

Tabel 4.4. 2

UJI T (Secara Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.699	6.641		3.268	.002
	Lingkungan	.422	.146	.348	2.884	.005
	Pelatihan	-.084	.117	-.087	-.718	.476

a. Dependent Variable: Kinerja

H1: Lingkungan Kerja (X1) Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Uptd Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Lampung

Data pada tabel 4.4.2 Menjelaskan bahwa hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t diperoleh nilai t_{hitung} Sebesar 2.884 untuk variabel lingkungan kerja (X1) Sedangkan t_{tabel} dengan $\alpha = 0,05$ dan df $n-k$ ($63-3=60$) sebesar 1,670 Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($2.884 > 1,670$). Maka H_o yang diajukan ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan lingkungan kerja (X1) terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Uptd peternakan dan kesehatan hewan provinsi lampung.

H2: Pelatihan (X2) Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Uptd Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Lampung

Data pada tabel 4.4.6. Menjelaskan bahwa hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4.110 untuk variabel lingkungan kerja (X1) Sedangkan t_{tabel} dengan $\alpha = 0,05$ dan $df = n-k$ ($63-3=60$) sebesar 1,670. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai t^{hitung} lebih kecil dari nilai t_{tabel} ($0,476 > 1,670$). Maka H_0 yang diajukan ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan lingkungan kerja (X1) terdapat berpengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Uptd peternakan dan kesehatan hewan provinsi lampung.

4.4.4. Uji F

Uji F yang digunakan pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen dengan memindahkan f hitung dengan f tabel dengan tingkat kepercayaan 95% $\alpha = 0,05$ dan $df = n-k$ ($63-2=60$).

Tabel 4.4. 3

Hasil Uji F (Secara Silmultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	101.713	2	50.857	4.110	.021 ^b
	Residual	742.509	60	12.375		
	Total	844.222	62			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Lingkungan

Hasil tabel 4.4.3. Menunjukkan hasil F test pada model 1 dimana semua variabel dimasukan, didapat harga probabilitas dengan tingkat signifikan $0,21 < 0,05$ atau bisa kita lihat dengan sesuai

dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($4.110 < 1,670$) dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa.

H3: Lingkungan Kerja (X1) Berpengaruh Terhadap Kinerja (Y) Pegawai Uptd Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Lampung

Data pada tabel 4.4.7 adalah hasil pengujian hipotesis dengan uji F diperoleh nilai untuk F_{hitung} sebesar 4.110 sedangkan F_{tabel} dengan $\alpha = 0,05$ dan $df_1 = k-1 = (63-3=60)$ yaitu sebesar dari nilai F_{tabel} ($4,110 > 1,670$). Maka H_0 yang diajukan ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara Lingkungan (X1) Pelatihan (X2) Terhadap kinerja pegawai (Y) Uptd peternakan dan kesehatan hewan provinsi lampung

4.5. Pembahasan

Hasil pengujian yang telah dilakukan dalam penelitian ini diketahui hasil uji korelasi R^2 (R square) sebesar 0,630 menyatakan besarnya pengaruh lingkungan kerja fisik (X1) dan pelatihan (X2) Terhadap kinerja pegawai Uptd Peternakan dan kesehatan hewan provinsi lampung, dengan presentase sebesar 63%. Dengan adanya uji hipotesis diatas, maka penelitian ini melakukan pembahasan dalam penelitian ini sebagai berikut

4.5.1. Pengaruh Lingkungan Kerja (Fisik) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa pendidikan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kualitas kerja pada Uptd peternakan dan kesehatan hewan provinsi lampung hasil pengujian parsial dengan sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,886 > 1,670$). Hasil tersebut sesuai dengan teori-teori yang dikemukakan pada para ahli. Hanayasa (2016) lingkungan kerja adalah suatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam

menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Trisnawati (2016) Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan seragi lampung selatan.

4.5.2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kualitas kerja pada Uptd peternakan dan kesehatan hewan provinsi lampung hasil pengujian parsial dengan sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.110 > 1,670$). Hasil tersebut sesuai dengan teori-teori yang dikemukakan pada para ahli. Mangkuprawira (2016) pelatihan bagi pegawai merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu agar sikap pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab semakin baik, sesuai dengan standar keraj organisasi. Sesuai dengan penelitian terdahulu Lukma Nul' Hakim terdapat pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan Operator PT. Lestari Alam Unggul.

4.5.3. Pengaruh Lingkungan kerja fisik (X1) dan Pelatihan (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Lingkungan kerja dan Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Uptd Peternakan dan kesehatan hewan provinsi lampung. Dengan hasil pengujian parsial $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar ($4.110 > 1.670$) sesuai dengan teori-teori yang dikemukakan para ahli Hertanto dalam Tjiabrata (2017) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para bekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan

Afandi (2018) Pelatihan merupakan upaya untuk menstransfer keterampilan dan pengetahuan kepada para peserta pelatihan

sedemikian rupa sehingga para peserta menerima dan melakukan pelatihan pada saat melaksanakan pekerjaan. Marwansyah (2016) tujuan pelatihan adalah agar individu, dalam situasi kerja dapat memperoleh kemampuan untuk mengerjakan tugas-tugas ataupun pekerjaan tertentu secara memuaskan, mencegah keusangan keterampilan pada setiap organisasi.

Tabel 4.4. 4
Koefesien Derterminasi (R Square)

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.357 ^a	.127	.098	3.504	2.076

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Lingkungan

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 4.4.4 Nilai R Square sebesar 0.120 menunjukkan bahwa besar pengaruh antar lingkungan kerja dan pelatihan terhadap kinerja adalah sebesar 12.7% adapun sisanya 87.3% dijealsakan oleh sebab-sebab lain yang tidak ditelitidalam penelitian ini

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini merupakan study yang melakukan analisis untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja (fisik) dan pelatihan terhadap kinerja pegawai Uptd peternakan dan kesehatan hewan provinsi lampung. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS 20.0 maka yang mempengaruhi kinerja pegawai berdasarkan pada uraian pada organisasi, maka penulis menarik beberapa kesimpulan bahwa:

1. Hasil pengujian analisis regresi linier berganda Lingkungan kerja berpengaruh sebesar 0.120 atau 12 persen atau sisanya sebesar 88 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti artinya setiap perubahan satu satuan dari variabel Lingkungan kerja (X1) terhadap Kinerja 12 persen
2. Hasil pengujian analisis regresi linier berganda Lingkungan kerja berpengaruh sebesar 0.06 atau 6 persen atau sisanya sebesar 94 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti artinya setiap perubahan satu satuan dari variabel Pelatihan (X1) terhadap Kinerja 6 persen
3. Hasil pengujian analisis regresi linier dari uji simultan Lingkungan kerja dan pelatihan terhadap kinerja pegawai sebesar 0.127 atau 12.7 persen sisanya sebesar 87.3 dipengaruhi variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini

5.2. Saran

Perlunya dilakukan peningkatan, penelitian yang dilakukan terhadap lingkungan kerja (fisik) dan pelatihan terhadap kinerja pegawai Uptd peternakan dan kesehatan hewan provinsi lampung. Maka penulis memberikan saran dan memaparkan

1. Uptd Peternakan dan kesehatan hewan provinsi lampung sebaiknya mengurangi tingkat kebisingan dengan memasang alat kedap suara serta meningkatkan kinerja berdasarkan dari lingkungan yang nyaman dengan demikian pegawai memberikan kontribusi yang maksimal terhadap organisasi seperti yang dikatakan oleh Hartanto dalam Tjiabrata (2016) lingkungan kerja yang kondusif merupakan sumber inspirasi bagi pegawai dalam bekerja karena mendukung sikap maupun tindakan pegawai dalam bekerja sehingga akan semakin terarah dan bekesinambungan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.
2. Pelatihan : Uptd Peternakan dan kesehatan hewan provinsi lampung sebaiknya memberikan fasilitas pendukung dalam melaksanakan pelatihan. metode pelatihan harus lebih efektif agar peserta lebih mudah memahami serta memberikan pelatihan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Merujuk pada konsep Perdana (2016) apakah tempat penyelenggaraan pelatihan apakah relevan dengan jenis pelatihan serta program pelatihan yang efektif yang diberikan kepada pegawainya.
3. Kinerja: Uptd peternakan dan kesehatan hewan provinsi lampung sebaiknya memberikan komunikasi yang efektif dan penepatan pekerjaan sesuai dengan devisa setiap pegawainya serta menumbuhkan rasa keharmonisan antara pegawai senyum, sapa dan ramah sehingga keinginan untuk meningkatkan kinerja bisa tercapai. Merujuk pada konsep edison dkk (2018) menyatakan bahwa unsur kinerja adalah kualitas target dan waktu penyelesaian
4. Bagi penelitian berikutnya penelitian ini diharapkan digunakan sebagai bahan referensi dibidang penelitian yang sama agar dapat dikembangkan agar penambahan variabel yang tidak diteliti pada penelitian ini dapat diperbarui untuk menemukan metode terbaru serta keterbaharuan pada penelitian ini.

