

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DENGAN LINGKUNGAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PEMERINTAH
KOTA BATU**

SKRIPSI



Oleh

DESI DWI ERNAWATI

NIM: 16510008

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2020**

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DENGAN LINGKUNGAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PEMERINTAH
KOTA BATU**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
untuk Memenuhi Salah satu Persyaratan
dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)



Oleh

DESI DWI ERNAWATI

NIM: 16510008

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2020**

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DENGAN LINGKUNGAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PEMERINTAH
KOTA BATU**

SKRIPSI

Oleh:

DESI DWI ERNAWATI

NIM: 16510008

Telah disetujui pada tanggal 1 April 2020

Dosen Pembimbing,

Syahirul Alim, SE., MM

NIP 19771223 200912 1 002

Mengetahui:

Ketua Jurusan,

Drs. Agus Sucipto, MM., CRA

NIP 19670816 200312 1 001

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN LINGKUNGAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PEMERINTAH KOTA BATU

SKRIPSI

Oleh:

DESI DWI ERNAWATI

NIM: 16510008

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Pada 16 Juni 2020

Susunan Dewan Penguji

Tanda Tangan

1. Ketua

Dr. Siswanto, S.E., M.Si
NIP. 19750906 200604 1 001

()

2. Dosen Pembimbing / Sekretaris

Syahirul Alim, SE., MM
NIP. 19771223 200912 1 002

()

3. Penguji Utama

Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, S.H., M.Ag
NIDK. 8822233420

()

Disahkan Oleh:
Ketua Jurusan,

Drs. Agus Sucipto, MM., CRA
NIP. 19670816 200312 1 001

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Desi Dwi Ernawati
 NIM : 16510008
 Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa **“Skripsi”** yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul: **PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN LINGKUNGAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PEMERINTAH KOTA BATU** adalah hasil karya saya sendiri, bukan **“duplikasi”** dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudian hari ada **“klaim”** dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 16 Juni 2020
 Hormat Saya,



Desi Dwi Ernawati
 NIM: 16510008

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan segala puji syukur kepada Allah SWT, kupersembahkan karya sederhana ku ini teruntuk yang istimewa dan paling istimewa yaitu:

Kedua orang tua ku tercinta Bapak Mujiono dan Ibu Rumi terima kasih atas tetesan keringat, doa serta nasehat yang terus diberikan tanpa mengenal waktu demi kesuksesan dan kebahagiaanku kelak. Semoga Allah selalu melindungi dan membalas semua kebaikanmu. Amin

Kakakku Eko Prastiyo dan Laela Widia Sari, serta adikku Sholeh Teguh terima kasih atas keceriaan, dukungan serta semangat yang diberikan selama mengerjakan skripsi ini. Semoga Allah selalu melindungi dan membalas semua kebaikanmu. Amin

Untuk dosen pembimbingku Bapak Syahirul Alim terima kasih banyak atas bimbingannya dan kesabarannya dalam membimbing saya selama menyelesaikan skripsi ini

Terima kasih juga untuk seluruh sahabat-sahabatku Arga, Fatimah, Risky, Geby, Sinta, Kiki, Indri, Sila, Yustika, Ratna, Jannah Ima, Riski untuk 4 tahun terakhir sudah menjadi penghibur, penyemangat, dan menjadi keluargaku selama ini yang selalu menemani di saat-saat terpurukku dalam melewati 4 tahun terakhir ini

Teman-teman Jurusan Manajemen, khususnya Kelas Manajemen A, yang sudah banyak membari warna selama berada di bangku perkuliahan ini.

Almamaterku tercinta Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

HALAMAN MOTTO

لَهُ مُعَقَّبَاتٌ مِنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ
مَا يَقُومُ حَتَّى يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا
لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ

Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia. (QS. Ar Ra'd: 11)

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadiran Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayah-Nya penelitian ini dapat terselesaikan dengan judul “Pengaruh Diklat Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pemerintah Kota Batu”.

Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari kegelapan menuju jalan kebaikan, yakni Din al-Islam.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abdul Haris, M.Ag, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. H. Nur Asnawi, M.Ag, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Drs. Agus Sucipto, MM., CRA, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi
4. Bapak Syahirul Alim, SE., MM, selaku dosen pembimbing skripsi.
5. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Ayah, Ibu, Adik dan seluruh keluarga yang senantiasa memberikan do’a dan dukungan secara moril dan spriritual.

7. Bapak dan Ibu Pegawai Pemerintah Kota Batu.
8. Sahabat-sahabati Manajemen 2016 yang telah memberikan semangat dan dukungan dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.
9. Dan seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif demi kesempurnaan penulisan ini. Penulis berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak. Amin ya Rabbal'alamin...

Malang, 16 Juni 2020

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK (Bahasa Indonesia,Bahasa Inggris dan Bahasa Arab)	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	11
1.3 Tujuan	11
1.4 Manfaat	12
BAB II KAJIAN PUSTAKA	13
2.1 Penelitian Terdahulu	13
2.2 Kajian Teori	20
2.2.1 Pengertian Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)	20
2.2.1.1 Pengertian Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)	20
2.2.1.2 Jenis Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)	20
2.2.1.3 Komponen Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)	23
2.2.1.4 Tujuan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)	23
2.2.1.5 Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dalam Islam	24
2.2.2 Lingkungan Kerja	25
2.2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja	25
2.2.2.2 Faktor Lingkungan Kerja	27

2.2.2.3 Lingkungan Kerja dalam Islam	30
2.2.3 Kinerja	30
2.2.3.1 Pengertian Kinerja.....	30
2.2.3.2 Faktor Kinerja	31
2.2.3.3 Dimensi Kinerja	32
2.2.3.4 Kinerja dalam Islam	33
2.3 Hubungan Antar Variabel	34
2.3.1 Hubungan antara Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) ke Kinerja	34
2.3.2 Hubungan antara Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) ke Kinerja melalui Lingkungan Kerja	34
2.3.3 Hubungan antara Lingkungan Kerja ke Kinerja	35
2.4 Kerangka Konseptual	35
2.5 Kerangka Hipotesis	35
BAB III METODE PENELITIAN	37
3.1 Pendekatan dan Jenis Penelitian	37
3.2 Lokasi Penelitian	37
3.3 Populasi dan Sampel	38
3.3.1 Populasi	38
3.3.2 Sampel	38
3.4 Teknik Pengambilan Sampel	38
3.5 Data dan Jenis Data	39
3.5.1 Data Primer	39
3.5.2 Data Sekunder	39
3.6 Teknik Pengumpulan Data	40
3.6.1 Teknik Pengumpulan Data	40
3.6.2 Instrumen Penelitian	41
3.7 Definisi Operasional Variabel	42
3.8 Skala Pengukuran	49
3.9 Uji Validitas dan Reliabilitas	50
3.9.1 Validitas	50
3.9.2 Reliabilitas.....	51
3.10 Uji Asumsi Klasik	51

3.11 Analisis Data	54
3.12 Uji Sobel	56
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	57
4.1 Hasil Penelitian	57
4.1.1 Profil Kota Batu	57
4.1.2 Arti Logo Kota Batu	58
4.1.3 Visi dan Misi Pemerintah Kota Batu	60
4.1.3.1 Visi Pemerintah Kota Batu	60
4.1.3.2 Misi Pemerintah Kota Batu	60
4.1.4 Deskriptif Karakteristik Responden	61
4.1.4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	61
4.1.4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	61
4.1.5 Deskripsi Variabel Penelitian	62
4.1.6 Uji Instrumen Data	72
4.1.6.1 Uji Validitas.....	72
4.1.6.2 Uji Reliabilitas	75
4.1.7 Uji Instrumen Data	76
4.1.7.1 Uji Normalitas.....	76
4.1.7.2 Uji Linearitas	77
4.1.7.3 Uji Multikolinieritas	78
4.1.7.4 Uji Heteroskedastisitas	79
4.1.8 Analisis Path	80
4.1.8.1 Hasil Uji Pengaruh Variabel Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	81
4.1.8.2 Hasil Uji Pengaruh Variabel Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai	82
4.1.8.3 Hasil Uji Pengaruh Variabel Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Lingkungan Kerja	83
4.1.8.4 Hasil Uji Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	84

4.1.8.5 Hasil Uji Lingkungan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai.	85
4.1.8.6 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung	86
4.2 Pembahasan	87
4.2.1 Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) (X) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)	87
4.2.2 Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) (X) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Lingkungan Kerja (Z)	89
4.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja (Z) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)	92
BAB V PENUTUP	94
5.1 Kesimpulan	94
5.2 Saran	95
DAFTAR PUSTAKA	96
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Kecamatan dan Wilayah Urban/Rural Menurut Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Timur, 2018	2
Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu	16
Tabel 3.1 Kriteria Pengambilan Sampel.....	39
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel	43
Tabel 4.1 Batas Wilayah Kota Batu.....	57
Tabel 4.2 Luas Wilayah Kota Batu Berdasarkan Kecamatan.....	58
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	61
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	61
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Item Variabel Diklat (X).....	62
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Item Variabel Kinerja (Y).....	66
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Item Variabel Lingkungan Kerja (Z).....	68
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas	72
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas.....	75
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas X terhadap Y	76
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas Z terhadap Y	77
Tabel 4.12 Hasil Uji Linearitas.....	78
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinieritas	79
Tabel 4.14 Hasil Uji Pengaruh Variabel Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja.....	81
Tabel 4.15 Hasil Uji Pengaruh Variabel Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja	82
Tabel 4.16 Hasil Uji Pengaruh Variabel Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Lingkungan Kerja.....	83
Tabel 4.17 Hasil Uji Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja.....	84

DAFTAR GAMBAR

2.4 Kerangka Konseptual	35
2.5 Model Hipotesis	35
4.1 Logo Kota Batu	58
4.2 Hasil Uji heteroskedastisitas (Scatterplot)	80
4.3 Sobel Test Online	85
4.4 Model Analisis Jalur	86

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1: Kuesioner
- Lampiran 2: Hasil Jawaban Kuesioner
- Lampiran 3: Uji Validitas dan Reliabilitas
- Lampiran 4: Hasil Uji Normalitas, Linearitas, Multikolineritas, dan Heteroskedastisitas
- Lampiran 5: Hasil Deskripsi Variabel
- Lampiran 6: Analisis Data
- Lampiran 7: Data Pegawai Pemerintah Kota Batu Tahun 2019
- Lampiran 8: Data Peserta Diklatpim Tingkat IV Tahun 2019
- Lampiran 9: Bukti Konsultasi
- Lampiran 10 : Surat Pengantar Penelitian
- Lampiran 11 : Surat Keterangan Penelitian
- Lampiran 12 : Dokumentasi
- Lampiran 13 : Biodata Peneliti
- Lampiran 14 : Surat Keterangan Bebas Plagiarisme
- Lampiran 15 : Hasil Uji Turnitin

ABSTRAK

Desi Dwi Ernawati. 2020, SKRIPSI. Judul: “Pengaruh Diklat Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pemerintah Kota Batu”.

Pembimbing : Syahirul Alim, SE., MM

Kata Kunci : Diklat, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai.

Pendidikan dan Pelatihan ditujukan untuk menambah wawasan dan keterampilan yang akan digunakan sebagai penunjang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya dan meningkatkan kinerjanya. Pendidikan dan pelatihan disesuaikan dengan kebutuhan Pemerintah Kota batu. Pada tahun 2019 Pemerintah Kota Batu telah mengadakan Diklat Kepemimpinan Tingkat IV dengan menggunakan metode yang berbeda dengan diklat tahun sebelumnya. Perbedaan metode ini mengacu pada regulasi terbaru, Perkalas No. 20 Tahun 2015 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV, di mana diklat sebelumnya hanya dilaksanakan dengan metode klasikal saja, pada tahun 2019 dilaksanakan dengan dua metode yaitu klasikal dan non klasikal. Selain diklat, lingkungan kerja juga ikut serta mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugasnya di tempat kerja. Lingkungan kerja yang aman, nyaman diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Tujuan dari penelitian ini adalah melihat bagaimana pengaruh diklat terhadap kinerja pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung melalui lingkungan kerja, melihat pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Pada Pemerintah Kota Batu.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan mengumpulkan data yang berupa angka. Sampel yang digunakan sebanyak 39 responden dengan menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu *purposive sampling*. Dalam penelitian ini menggunakan analisis data uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji linearitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolineritas dan analisis jalur (*path analysis*) dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung antara variabel diklat terhadap kinerja pegawai melalui lingkungan kerja, dan melihat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, pendidikan dan pelatihan melalui lingkungan kerja tidak berpengaruh dan signifikan, lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pemerintah Kota Batu. Dapat disimpulkan diklat dapat meningkatkan kinerja pegawai di Pemerintah Kota Batu, sedangkan masih perlu perbaikan kualitas lingkungan kerja agar dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Pemerintah Kota Batu.

ABSTRACT

Desi Dwi Ernawati. 2020, Thesis. Title: "*The Effect of Education and Training on Employee Performance with the Work Environment as an Intervening Variable in Batu City Government*".

Advisor : Syahirul Alim, SE., MM

Keywords: *Education and Training, Work Environment, Employee Performance.*

Education and Training is intended to add insight and skills that will be used to support employees in carrying out their work and improve performance. Education and training are tailored to the needs of the Batu City Government. In 2019 the City Government of Batu held a Leadership Training Level IV using a different method from the previous year's training. This method difference refers to the latest regulations, Perkaln No. 20 of 2015 concerning Guidelines for the Implementation of Level IV Leadership Education and Training, where previous training was only carried out using the classical method only, in 2019 it was carried out with two methods namely classical and non-classical. In addition to education and training, the work environment also influences employees in carrying out their duties at work. A safe, comfortable work environment is expected to improve employee performance. The purpose of this study is to see how the influence of education and training on employee performance both directly and indirectly through the work environment, see the direct effect of the work environment on employee performance in the Batu City Government.

This research uses a quantitative approach by collecting data in the form of numbers. The sample used was 39 respondents using a sampling technique that is purposive sampling. In this study using the analysis of validity test data, reliability test, normality test, linearity test, and path analysis with the aim to determine the direct or indirect influence between training variables on employee performance through the work environment, and see the effect of the work environment on employee performance.

The results showed that education and training had a positive and significant effect on the performance of Batu City Government employees, education and training through work environment has no significant effect on the performance of the batu City government, while it still needs to improve the quality of the work environment in order to improve the performance of employees in the Batu City Government.

المستخلص

ديسي دوي ارناواتي, 2020, البحث العلمي. الموضوع: "أثر التربية و التدريب على أداء الموظف مع بيئة العمل كمتغيرات تدخلية في حكومة مدينة باتو".

المشرف : شاهر العالم الماجستر

الكلمات المفتاحيات : التربية و التدريب, بيئة العمل, أداء الموظف.

الغرض من التعليم والتدريب هو طلب العلم و شحذ المهارة للموظفين في أداء عملهم وتحسين أدائهم. تم تصميم التعليم والتدريب لاحتياجات حكومة مدينة باتو. في السنة 2019، عقدت حكومة مدينة باتو تدريب القيادة على المستوى الرابع باستخدام طريقة مختلفة عن تدريب العام السابق. يشير اختلاف الطريقة هذا إلى أحدث لائحة رقم. 20 لعام 2015 بشأن المبادئ التوجيهية لتنفيذ تعليم القيادة والتدريب المستوى الرابع. تم إجراء التدريب في العام السابق بالطريقة الكلاسيكية. في السنة 2019 ، يكون التدريب بطريقتين ، كلاهما كلاسيكية وغير كلاسيكية. ليس التدريب فقط، تؤثر بيئة العمل على الموظفين أيضاً في أداء واجباتهم في العمل. تحسين بيئة العمل الأمانة والمرحة أداء الموظفين. الغرض من هذا البحث هو لأن تعرف الباحثة تأثير التعليم والتدريب على أداء الموظفين بشكل مباشر وغير مباشر. من خلال بيئة العمل ، تبحث الباحثة في التأثير المباشر لبيئة العمل على أداء الموظفين في حكومة مدينة باتو.

تستخدم الباحثة لهذا البحث نهجاً كمياً ، من خلال جمع البيانات في شكل أرقام. كانت العينة المستخدمة 39 مستجيباً، بتقنيات أخذ العينات ، وهي أخذ العينات الهادفية. تستخدم الباحثة لهذا البحث تحليل بيانات اختبار الصلاحية واختبار الموثوقية واختبار الحياة الطبيعية واختبار الخطية واختبار المرونة غير المتجانسة واختبار التعددية المتعددة وتحليل المسار، بهدف لأن تعرف الباحثة تأثير المباشرة وغير المباشرة بين متغيرات التدريب على أداء الموظف من خلال بيئة العمل ، و لأن تعرف الباحثة تأثير بيئة العمل على أداء الموظف. النتائج من هذا البحث هو أن تأثيران التعليم والتدريب بتأثير إيجابي وهام على أداء الموظفين، و لم يكونا التعليم والتدريب من خلال بيئة العمل تأثير كبير وملحوس، و لبيئة العمل تأثير إيجابي وهام على أداء موظفي حكومة مدينة باتو. و النتائج من هذا البحث هو أن التعليم والتدريب يحسنان أداء الموظفين في حكومة مدينة باتو. وأيضاً ، لا يزال يتعين تحسين جودة بيئة العمل حتى يزيد أداء الموظفين في حكومة مدينة باتو.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia memiliki penduduk yang bermata pencaharian beraneka macam seperti petani, pedagang, nelayan, guru, dokter dan lain sebagainya. Sebagian dari penduduk Indonesia membuka lapangan pekerjaan sendiri, sebagian yang lain menjadi pegawai, baik pegawai swasta maupun pegawai negeri yang biasa dikenal dengan Pegawai Negeri Sipil (PNS). Menurut Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang perubahan atas undang-undang nomor 8 tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian pasal 1, Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Badan Kepegawaian Negara (BKN) merilis database nasional jumlah pegawai negeri sipil (PNS) di Indonesia per Juni 2019. Informasi resmi dari BKN, jumlah PNS per 30 Juni 2019 sebanyak 4.286.918 yang terbagi di instansi pusat dan daerah. Dari total PNS tersebut, 22,60 persen bekerja di pemerintah pusat dan sisanya ditempatkan di pemerintah daerah. Sebanyak 968.736 PNS bekerja pada instansi pusat dan 3.318.182 PNS bekerja di instansi daerah. Pada Juni 2019, jumlah PNS instansi pusat sebanyak 968.736

orang dan 3.318.182 orang menempati instansi daerah. Berdasarkan data, jumlah PNS yang ada di Jawa Timur pada tahun 2019 sebanyak 364.493. Jumlah tersebut merupakan jumlah terbesar yang ada di Indonesia. (www.kompas.com)

Berikut ini rincian kabupaten dan kota yang ada di Provinsi Jawa Timur.

Tabel 1.1
Jumlah Kecamatan dan Wilayah Urban/Rural Menurut Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Timur, 2018

Kabupaten/Kota		Kecamatan	Urban	Rural
Kabupaten				
1	Pacitan	12	22	149
2	Ponorogo	21	73	234
3	Trenggalek	14	37	120
4	Tulungagung	19	103	168
5	Blitar	22	82	166
6	Kediri	26	136	208
7	Malang	33	146	244
8	Lumajang	21	38	167
9	Jember	31	81	167
10	Banyuwangi	25	99	118
11	Bondowoso	23	54	165
12	Situbondo	17	42	94
13	Probolinggo	24	94	236
14	Pasuruan	24	120	245
15	Sidoarjo	18	296	57
16	Mojokerto	18	118	186
17	Jombang	21	163	143
18	Nganjuk	20	93	191
19	Madiun	15	48	158
20	Magetan	18	88	147
21	Ngawi	19	25	192
22	Bojonegoro	28	64	366
23	Tuban	20	55	273
24	Lamongan	27	62	412
25	Gresik	18	157	199

26	Bangkalan	18	41	240
27	Sampang	14	17	169
28	Pamekasan	13	32	157
29	Sumenep	27	38	296
Kota				
71	Kediri	3	46	0
72	Blitar	3	21	0
73	Malang	5	57	0
74	Probolinggo	5	25	4
75	Pasuruan	4	34	0
76	Mojokerto	3	18	0
77	Madiun	3	27	0
78	Surabaya	31	154	0
79	Batu	3	21	3
Jawa Timur		666	2,827	5,674

Sumber: BPS Provinsi Jawa Timur

Kota Batu merupakan salah satu bagian Kota yang berada di Provinsi Jawa Timur. Kota Batu awalnya merupakan bagian dari Kabupaten Malang, yang kemudian ditetapkan menjadi kota administratif pada 6 Maret 1993, dan ditetapkan menjadi kota otonom yang terpisah dari Kabupaten Malang pada tanggal 17 Oktober 2001. (<http://www.wikipedia.org>)

Pemerintah Kota Batu memiliki keunikan dibandingkan pemerintahan lain yang ada di Malang Raya. Pemerintah Kota Batu memiliki Balaikota Among Tani yang digunakan sebagai kantor kerja bagi Pegawai Negeri Sipil yang berada di Pemerintah Kota Batu. Pembangunan Balaikota Among Tani dibuat dengan konsep masyarakat dapat masuk dan memanfaatkan fasilitas yang ada. Penamaan Balai Kota Among Tani terinspirasi dari mata pencaharian sebagian besar masyarakat sebagai petani. (<https://merdeka.com>)

Dengan mengumpulkan semua dinas dalam satu lokasi, memiliki beberapa manfaat seperti, memudahkan dalam melakukan koordinasi, menghemat waktu, dan memudahkan dalam mengurus perizinan seperti magang, mendaftarkan usaha, mengurus kependudukan, dan lain sebagainya yang dapat mendukung tercapainya pembangunan yang dinamis.

Salah satu faktor penentu dalam proses pembangunan yang dinamis adalah melalui Pegawai Negeri Sipil (PNS), sehingga dibutuhkan peranan yang lebih besar terutama dalam penyelenggaraan pemerintahan. Pembinaan terhadap aparatur negara atau Pegawai Negeri Sipil merupakan cara agar mencapai kelancaran penyelenggaraan pemerintah dan pelaksanaan pembangunan. Pembinaan terhadap aparatur negara dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan (Diklat).

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 101 tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil, pengertian Pendidikan dan Pelatihan adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil. Pendidikan dan Pelatihan PNS terdiri dari beberapa jenis. Salah satunya adalah Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV.

Pada tahun 2019 telah dilaksanakan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Kepemimpinan Tingkat IV di Pemerintah Kota Batu. Pada pelaksanaan diklat ini terdapat perbedaan diklat Kepemimpinan Tingkat IV daripada tahun sebelumnya, dikarenakan adanya metode baru dalam Diklat Kepemimpinan pada tahun 2019. Berdasarkan regulasi terbaru, Peraturan No. 20 Tahun 2015 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV,

pada tahun 2019 Metode pelaksanaan Diklat Kepemimpinan yang sebelumnya hanya dilaksanakan dengan metode klasikal saja, pada tahun 2019 dilaksanakan dengan dua metode yaitu klasikal dan non klasikal. Metode klasikal yaitu proses pembelajaran biasa dengan materi. Sedangkan non klasikal peserta didik kembali ke tempat kerja tetapi tetap menggali informasi kepada mentornya langsung dan kemudian akan dijadikan bahan laporan di hadapan penguji sidang. Metode klasikal selama 30 hari dan non klasikal selama 60 hari.

Berdasarkan data dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kota Batu, jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Pemerintah Kota Batu Pada Tahun 2019 adalah 3267. Sebanyak 39 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS) menjadi peserta Diklat Kepemimpinan Tingkat IV Pada Tahun 2019. Peserta Diklat Kepemimpinan Tingkat IV ini berasal dari 27 Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang ada di Pemerintah Kota Batu. Masing-masing dari Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) diambil 1 sampai dengan 4 pegawai yang menduduki jabatan eselon IV untuk mengikuti Diklat Kepemimpinan Tingkat IV Tahun 2019.

Dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan (diklat), terdapat komponen di dalamnya. Komponen-komponen standar program diklat Menurut Bintoro, Daryanto (2014:90), antara lain:

1. Standar kompetensi
2. Struktur program
3. Silabus
4. Bahan Ajar

5. Tenaga Pengajar/Widyaiswara
6. Peserta
7. Metode
8. Pengelolaan
9. Sarana Prasarana
10. Pembiayaan
11. Evaluasi

Diklat merupakan upaya pengembangan diri pegawai dari berbagai aspek yang diberikan oleh instansi untuk pegawai. Dengan diadakannya diklat diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Setiap instansi melaksanakan diklat sesuai dengan kebutuhan pegawainya. Dengan mengetahui kebutuhan pegawai, maka pelaksanaan diklat akan berjalan dengan efektif dan hasilnya juga maksimal. Hal ini didukung oleh beberapa penelitian terdahulu yang telah dilakukan pada tahun sebelum-sebelumnya.

Penelitian terdahulu oleh Wirotomo, Pasaribu (2015), menunjukkan hasil secara parsial diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain oleh Passamula (2017), hasil menunjukkan diklat mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di BLHD Kabupaten Wajo. Penelitian oleh Ibrahim, Boerhannoeddin, Bakare (2017), hasil penelitian menunjukkan Ada hubungan positif antara pelatihan (soft skill dan metodologi pelatihan) terhadap kinerja. Ferlita, Amin, Anggraeny (2019) menambahkan juga Pendidikan dan Pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya

Manusia Kabupaten Bulungan. Penelitian oleh Sulfa, Munir, Romadhoni (2019), diklat berpengaruh terhadap mutu pelayanan pegawai di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Soppeng dan mutu pelayanan pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Soppeng. Penelitian oleh Muliadi, Nasruddin, dan Natsir (2019), diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, akan tetapi ada hasil penelitian yang berbeda dari Mahale, Dotulong, Tawas (2017), hasil menunjukkan secara parsial menunjukkan diklat tidak signifikan pengaruhnya terhadap variabel Kinerja Pegawai di Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung (BPDASHL) Tondano di Manado.

Penerapan ilmu yang diserap selama pelaksanaan diklat juga dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja dapat menjembatani penerapan ilmu dalam diklat ke dalam pekerjaannya. Menurut Tyssen dalam Pawirosumarto, Sarjana, Gunawan (2017:1339), lingkungan kerja adalah ruang yang kerja yang memiliki dampak positif maupun negatif bagi kinerja karyawan yang terdiri dari tata letak fisik, suara, alat, bahan dan hubungan dengan rekan kerja dan kualitas semua aspek di dalamnya. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan dampak yang baik pada kelangsungan kerja, sementara lingkungan kerja yang kurang kondusif akan membawa dampak negatif pada kelangsungan kerja nya.

Menurut Sedarmayanti (2009:28), terbentuknya kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut:

1. Penerangan/ cahaya di tempat kerja
2. Temperatur/ suhu udara di tempat kerja
3. Kelembaban di tempat kerja
4. Sirkulasi udara di tempat kerja
5. Kebisingan di tempat kerja
6. Getaran mekanis di tempat kerja
7. Bau tidak sedap di tempat kerja
8. Tata warna di tempat kerja
9. Dekorasi di tempat kerja
10. Musik di tempat kerja
11. Keamanan di tempat kerja

Setiap instansi sudah seharusnya menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan kondusif untuk para pegawainya. Jika pegawai nyaman dengan lingkungan kerjanya, mereka dapat bekerja lebih giat lagi dan dapat mempengaruhi kinerja mereka. Beberapa penelitian terdahulu membuktikan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian terdahulu oleh Paita, Tewal, Sendow (2015), lingkungan kerja memberi pengaruh tidak langsung kepada kinerja melalui motivasi. Penelitian lain oleh Saleleng, Soegoto (2015), lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan. Penelitian oleh Penelitian terdahulu oleh Passamula (2017), lingkungan kerja masing-masing mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di BLHD Kabupaten

Wajo. Penelitian oleh Na-nan, Chaiprasit, Pukkeeree (2017), faktor lingkungan tempat kerja secara signifikan mempengaruhi motivasi peserta dalam menerapkan atau mentransfer hasil pelatihan yang didapat.

Dari beberapa penelitian terdahulu tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu penting sekali perusahaan atau instansi memperhatikan lingkungan kerja pegawainya yang akan berdampak pada kinerja pegawai.

Menurut Dessler dalam Busro (2018:88), kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu membandingkan antara hasil kerja dengan standar kerja yang ditetapkan. Menurut Gordon dalam Pawirosumarto, Sarjana, Gunawan (2017:1341), pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan, kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif. Kemampuan seseorang dipengaruhi oleh bakat dan minat, sementara usaha dipengaruhi oleh motivasi, insentif dan karya desain. Dukungan untuk organisasi termasuk pelatihan pengembangan sumber daya manusia dan ketersediaan peralatan organisasi yang memadai.

Selain bakat, minat dan beberapa faktor di atas, kinerja menurut Bintoro dan Daryanto (2017:109), dapat dipengaruhi oleh 5 faktor berikut:

1. Fasilitas Kantor
2. Lingkungan Kerja
3. Prioritas Kerja
4. Supportive Boss

5. Bonus

Wirawan dalam Busro (2018:99), menjelaskan 3 dimensi penilaian kinerja yaitu: hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi. Dari dimensi tersebut dapat dijabarkan indikatornya sebagai berikut:

1. Hasil kerja, indikatornya adalah kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, dan efisiensi dalam melaksanakan tugas
2. Perilaku kerja, indikatornya adalah disiplin kerja, inisiatif, dan ketelitian
3. Sifat pribadi indikatornya adalah kejujuran dan kreativitas.

Berdasarkan pengertian dan faktor kinerja tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai dapat didukung melalui faktor-faktor kinerja, salah satunya adalah lingkungan kerja. Di mana lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung penerapan ilmu yang diperoleh dalam diklat untuk diterapkan dalam pekerjaannya.

Dari berbagai uraian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwasannya hasil penelitian variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja, semua hasil penelitian terdahulu menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja, sedangkan masih ada celah untuk hasil penelitian variabel diklat terhadap variabel kinerja, ada perbedaan hasil penelitian terdahulu oleh Mahale, Dotulong, Tawas (2017), yang menunjukkan hasil penelitian variabel diklat secara parsial tidak signifikan pengaruhnya terhadap variabel Kinerja Pegawai di Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung (BPDASHL) Tondano di Manado. Oleh karena itu penulis tertarik untuk meneliti “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja

Sebagai Variabel *Intervening* Pada Pemerintah Kota Batu”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang sebagaimana dipaparkan di atas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh variabel Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Pemerintah Kota Batu?.
2. Apakah ada pengaruh tidak langsung variabel Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Lingkungan Kerja (Z) Pada Pemerintah Kota Batu?
3. Apakah ada pengaruh variabel Lingkungan kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Pemerintah Kota Batu?

1.3 Tujuan

Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh variabel Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) (X) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Pemerintah Kota Batu.
- 1 Pengaruh tidak langsung variabel Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) (X) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) melalui Lingkungan Kerja (Z) pada Pemerintah Kota Batu
- 2 Pengaruh variabel Lingkungan kerja (Z) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Pemerintah Kota Batu

1.4 Manfaat

1. Manfaat Ilmiah/Teoritis

Adapun manfaat ilmiah/teoritis pada penelitian ini adalah:

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam mendukung teori-teori yang sudah ada berkaitan dengan pendidikan dan pelatihan, lingkungan kerja serta kinerja pegawai.
- b. Sebagai bahan kajian bagi para peneliti lainnya, khususnya yang berminat menindaklanjuti penelitian ini dengan harapan mampu menciptakan model analisis data yang lebih baik lagi.

2. Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis pada penelitian ini adalah:

a. Untuk Peneliti

Penelitian ini digunakan untuk melihat sejauh mana pengaruh diklat dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, dan sebagai salah satu syarat lulus dari Fakultas Ekonomi.

b. Bagi Pemerintah

Sebagai rekomendasi penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan selanjutnya di Pemerintah Kota Batu untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan disertai peningkatan kenyamanan Lingkungan kerja.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi bahan acuan bagi penulis dalam melakukan penelitian, karena di dalam penelitian terdahulu ini terdapat berbagai sumber dan hasil penelitian yang berbeda. Berikut ini berbagai penelitian yang digunakan sebagai acuan oleh peneliti.

Wirotomo, Pasaribu (2015) menggunakan metode analisis regresi linier berganda, hasil penelitiannya menunjukkan secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan kompetensi, pengembangan karir dan diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Paita, Tewal, Sendow (2015) menggunakan metode analisis jalur atau path analysis, hasil penelitian menunjukkan kompensasi memberi pengaruh langsung kepada kinerja, lingkungan kerja memberi pengaruh langsung kepada kinerja, motivasi memberi pengaruh langsung kepada kinerja, kompensasi memberi pengaruh tidak langsung kepada kinerja melalui motivasi, dan lingkungan kerja memberi pengaruh tidak langsung kepada kinerja melalui motivasi.

Saleleng, Soegoto (2015) menggunakan alat analisis regresi linier berganda. Hasil penelitiannya menunjukkan Lingkungan Kerja, Motivasi,

Pelatihan, dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan. Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan.

Penelitian terdahulu oleh Passamula (2017) menggunakan teknik regresi linier berganda menunjukkan hasil Variabel diklat dan lingkungan kerja masing-masing mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di BLHD Kabupaten Wajo.

Mahale, Dotulong, Tawas (2017) dengan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, penempatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, diklat tidak signifikan pengaruhnya terhadap variabel Kinerja Pegawai di Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung (BPDASHL) Tondano di Manado.

Ibrahim, Boerhannoeddin, Bakare. (2017) menggunakan metode analisis regresi, hasil penelitian menunjukkan Ada hubungan positif antara pelatihan (soft skill dan metodologi pelatihan) terhadap kinerja.

Na-nan, Chaiprasit, Pukkeeree (2017) menggunakan teknik analisis data Structural Equation Modelling (SEM). Hasil penelitiannya menunjukkan Faktor lingkungan tempat kerja secara signifikan mempengaruhi motivasi peserta dalam menerapkan atau mentransfer hasil pelatihan yang didapat

Ferlita, Amin, Anggraeny (2019) menggunakan analisis regresi linier sederhana. Hasil dari penelitian ini menunjukkan Pendidikan dan Pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bulungan yaitu sebesar 47,8% yang berarti bahwa sisanya 52,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Sulfa, Munir, Romadhoni (2019) meneliti menggunakan teknik analisis jalur (path analysis). Hasil penelitian menunjukkan semua variable berpengaruh positif dan signifikan, dengan demikian Diklat berpengaruh terhadap mutu pelayanan pegawai di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Soppeng dan mutu pelayanan pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Soppeng.

Muliadi, Nasruddin, dan Natsir (2019) menggunakan teknik analisis jalur dan uji sobel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai, Diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai, Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Motivasi

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja melalui motivasi pegawai, Diklat berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja melalui motivasi pegawai.

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode atau Analisis Data	Hasil Penelitian
1	Wiroto, Pasaribu (2015) Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir, Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Perimbangan Keuangan Kementerian Keuangan	a. Kompetensi b. Pengembangan karir. c. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) d. Kinerja Pegawai	Regresi linier berganda	Hasil penelitiannya menunjukkan 1. Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. Pengembangan karir secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. 3. Diklat secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 4. Kompetensi, pengembangan karir, dan diklat secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompetensi merupakan variabel yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai
2	Paíta, Tewal, Sendow (2015) Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada balai pendidikan dan pelatihan keagamaan Manado	a. Kompensasi b. Lingkungan kerja c. Motivasi d. Kinerja	Analisis jalur (Path analysis)	Hasil penelitian menunjukkan 1. Kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja 2. Lingkungan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja 3. Motivasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja 4. Kompensasi memberi pengaruh tidak langsung

				kepada kinerja melalui motivasi, 5. Lingkungan kerja memberi pengaruh tidak langsung kepada kinerja melalui motivasi.
3	Saleleng, Soegoto (2015) Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan	a. Lingkungan Kerja b. Motivasi, c. Pelatihan d. Kompensasi e. Kinerja Pegawai	Analisis regresi linear berganda	Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan, dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai
4	Passamula (2017) Analisis Pengaruh Diklat dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Lingkungan Hidup Daerah Kabupaten Wajo	a. Diklat b. Lingkungan Kerja c. Kinerja	Regresi linier berganda	Variabel diklat dan lingkungan kerja masing-masing mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di BLHD Kabupaten Wajo
5	Mahale, Dotulong, Tawas (2017) Pengaruh Disiplin Kerja, Penempatan, serta Diklat terhadap Kinerja Pegawai Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung (BPDASHL) Tondano di Manado	a. Disiplin Kerja b. Penempatan c. Diklat Kinerja Pegawai	Analisis regresi linear berganda	1. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung (BPDASHL) Tondano di Manado. 2. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan Penempatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung (BPDASHL) Tonsano di Manado.

				3. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan Diklat tidak signifikan pengaruhnya terhadap variabel Kinerja Pegawai di Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung (BPDASHL) Tondano di Manado.
6	Ibrahim, Boerhannoeddin, Bakare. (2017) <i>The effect of soft skills and training methodology on employee performance</i>	a. <i>Soft skills</i> b. <i>Training methodology</i> c. <i>employee performance</i>	Analisis regresi	Ada hubungan positif antara pelatihan (soft skill) dan metodologi pelatihan terhadap kinerja
7	Na-nan, Chaiprasit, Pukkeeree (2017) <i>Influences of workplace environment factors on employees' training transfer</i>	a. <i>Environment al factors</i> b. <i>Transfer of training</i> c. <i>Motivation to transfer</i>	Structural Equation Modelling (SEM)	Faktor lingkungan tempat kerja secara signifikan mempengaruhi motivasi peserta dalam menerapkan atau mentransfer hasil pelatihan yang didapat
8	Ferlita, Amin, Anggraeny. (2019) Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (diklat) terhadap Kinerja Pegawai di Kantor BKPSDM Kabupaten Bulungan	a. Pendidikan dan Pelatihan (diklat) b. Kinerja Pegawai	Regresi linier sederhana	Pendidikan dan Pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bulungan
9	Sulfa, Munir, Romadhoni (2019) Pengaruh Diklat dan Kompetensi Aparatur terhadap Kinerja Pegawai melalui Mutu Pelayanan Pegawai	a. Diklat b. Kompetensi c. Kinerja Pegawai d. Mutu Pelayanan Pegawai	Analisis jalur (Path analysis)	1. Diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap mutu pelayanan pegawai. 2. Kompetensi aparatur berpengaruh positif dan signifikan terhadap mutu pelayanan pegawai 3. Diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian dan

				Pengembangan SDM Kabupaten Soppeng. 4. Kompetensi aparatur berpengaruh positif dan signifikan 5. Diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui mutu pelayanan pegawai di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Soppeng. 6. Kompetensi aparatur berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui mutu pelayanan pegawai. 7. Mutu pelayanan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
10	Muliadi, Nasruddin, dan Natsir (2019) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Diklat terhadap Kinerja melalui Motivasi Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Bulukumba	a. Gaya Kepemimpinan b. Diklat c. Kinerja d. Motivasi	Analisis jalur (Path analysis)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai. 2. Diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai. 3. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 4. Diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 5. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sumber: Data diolah, 2020

2.2 Kajian Teori

2.2.1 Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

2.2.1.1 Pengertian Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Peraturan Pemerintah Nomor 101 tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil pengertian Pendidikan dan Pelatihan, adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil.

Pendidikan dan Pelatihan akan mempengaruhi kinerja pegawai, karena mereka yang diikutkan untuk diklat telah menambah wawasan dan pengetahuan mereka, walaupun tidak semua yang ikut serta dalam diklat tersebut akan mendapatkan efek yang sama. (Thoha, 2007:70)

Menurut Bintoro dan Daryanto (2014:26), Proses pendewasaan melalui pengubahan sikap dan tingkah laku serta peningkatan keterampilan merupakan suatu rancangan sistem yang terdapat dalam pendidikan dan pelatihan.

Menurut Busro (2018:201), pendidikan dan pelatihan merupakan proses berkelanjutan yang mengikuti pesatnya perkembangan teknologi dan pengetahuan. Konsep dari pendidikan dan pelatihan adalah upaya memberikan bekal bagi karyawan untuk menghadapi permasalahan yang dihadapi dalam pekerjaannya.

2.2.1.2 Jenis Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Jenis diklat dibagi menjadi empat yaitu Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan; Pendidikan dan Pelatihan Jabatan; Pendidikan dan Pelatihan Fungsional; dan Pendidikan dan Pelatihan Teknis.

1. Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan

Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan merupakan diklat yang wajib diikuti oleh Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) yang bertujuan untuk mempersiapkan pegawai dalam melakukan tugas yang diberikan dengan terampil.

Diklat Prajabatan terdiri dari:

1. Diklat Prajabatan Golongan I untuk pegawai yang akan menjadi PNS Golongan I.
 2. Diklat Prajabatan Golongan II untuk pegawai yang akan menjadi PNS Golongan II.
 3. Diklat Prajabatan Golongan III untuk pegawai yang akan menjadi PNS Golongan III
2. Pendidikan dan Pelatihan dalam Jabatan

Pendidikan dan Pelatihan Jabatan yang selanjutnya disebut dengan diklat kepemimpinan merupakan diklat yang bertujuan untuk meningkatkan keahlian, kualitas mutu, kemampuan, dan keterampilan pegawai. Diklat Kepemimpinan ini terdiri dari empat jenjang sebagai berikut:

1. Diklat Kepemimpinan Tingkat IV diberikan kepada pegawai yang menduduki Jabatan Struktural Eselon IV
2. Diklat Kepemimpinan Tingkat III diberikan kepada pegawai yang menduduki Jabatan Struktural Eselon III
3. Diklat Kepemimpinan Tingkat II diberikan kepada pegawai yang menduduki Jabatan Struktural Eselon II

4. Diklat Kepemimpinan Tingkat I diberikan kepada pegawai yang menduduki Jabatan Struktural Eselon I

3. Pendidikan dan Pelatihan Fungsional

Pendidikan dan Pelatihan Fungsional merupakan diklat yang diberikan kepada pegawai yang ditunjuk oleh instansi pembina yang memenuhi persyaratan yang sesuai dengan jenis dan jabatan fungsional yang bersangkutan.

4. Pendidikan dan Pelatihan Teknis

Pendidikan dan Pelatihan Teknis merupakan diklat yang diberikan kepada pegawai untuk mendapatkan keterampilan dan penguasaan pengetahuan teknis yang berhubungan secara langsung dengan bidang pelayanan yang bersifat umum, administratif, dan manajemen yang dapat menunjang pelaksanaan tugas pokok instansi yang bersangkutan.

Dari definisi tersebut, dapat disimpulkan pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu faktor penting dalam mengembangkan sumber daya manusia pegawai atau karyawan, meningkatkan keterampilan, kedewasaan sikap dan produktifitas atau kinerja. Pendidikan dan pelatihan selalu ada dan dibutuhkan karena setiap pegawai atau karyawan membutuhkan bekal yang cukup dalam melaksanakan pekerjaannya, dan juga pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Pendidikan dan pelatihan tetap dilaksanakan walaupun tidak semua yang mengikuti diklat mendapatkan efek yang sama untuk pengembangan dirinya. Dalam pelaksanaan diklat terdapat komponen-komponen yang dapat menunjang pelaksanaan diklat secara efektif dan efisien.

2.2.1.3 Komponen Pendidikan dan Pelatihan (diklat)

Bintoro, Daryanto (2014:90), Program diklat di dalamnya terdapat komponen-komponen standar lain:

1. Standar kompetensi
2. Struktur program
3. Silabus
4. Bahan Ajar
5. Tenaga Pengajar/Widyaiswara
6. Peserta
7. Metode
8. Pengelolaan
9. Sarana Prasarana
10. Pembiayaan
11. Evaluasi

2.2.1.4 Tujuan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Tujuan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) menurut Peraturan Pemerintah No 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil sebagai berikut:

1. Meningkatkan pengetahuan, keahlian , keterampilan dan sikap para pegawai dalam melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi oleh kepribadian dan etika PNS yang sesuai dengan kebutuhan instansi.
2. Menciptakan aparatur negara yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan juga kesatuan bangsa.

3. Memantapkan berbagai sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman dan pemberdayaan masyarakat.
4. Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir para pegawai di dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

Menurut Nitisemo dalam Busro (2018:204), tujuan pendidikan dan pelatihan adalah untuk mencapai beberapa sasaran, antara lain:

1. Pekerjaan dapat dilakukan dengan cepat dan baik
2. Menghemat bahan baku dengan meminimalisir kesalahan
3. Penggunaan sarana prasana dengan baik sehingga peralatan lebih tahan lama
4. Menekan angka kecelakaan kerja
5. Meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan.

Berdasarkan definisi tersebut, dapat disimpulkan tujuan pendidikan dan pelatihan adalah untuk mempersiapkan pegawai atau karyawan dalam bentuk sikap dan tingkah laku mereka menjadi lebih baik sehingga dalam melakukan pekerjaannya dapat sesuai dengan visi misi pemerintahan atau perusahaan. Pegawai atau karyawan diharapkan dapat mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan oleh instansi terkait.

2.2.1.5 Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Dalam Islam

Pendidikan dan pelatihan (diklat) dalam perspektif Islam terdapat pada Al-Qur'an Surat Al Mujadalah ayat 11 berikut:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ
انْشُرُوا فَانْشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ ۚ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

Artinya: Hai orang-orang beriman apabila dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.

Selain ayat tersebut, pendidikan dan pelatihan (diklat) dalam perspektif Islam terdapat pada hadist berikut ini:

حَدَّثَنَا هِشَامُ بْنُ عَمَّارٍ حَدَّثَنَا حَفْصُ بْنُ سُلَيْمَانَ حَدَّثَنَا كَثِيرُ بْنُ شَيْطَانَ عَنْ مُحَمَّدِ بْنِ سِيرِينَ عَنْ أَنَسِ بْنِ مَالِكٍ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ طَلَبُ الْعِلْمِ فَرِيضَةٌ عَلَى كُلِّ مُسْلِمٍ وَوَضِعُ الْعِلْمِ عِنْدَ غَيْرِ أَهْلِهِ كَمَقْلَدِ الْخَنَازِيرِ الْجَوْهَرِ وَاللُّؤْلُؤِ وَالذَّهَبِ

Artinya: "Telah menceritakan kepada kami Hisyam bin Ammar berkata, telah menceritakan kepada kami Hafsh bin Sulaiman berkata, telah menceritakan kepada kami Katsir bin Syinzhir dari Muhammad bin Sirin dari Anas bin Malik ia berkata; Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: "Menuntut ilmu adalah kewajiban bagi setiap muslim. Dan orang yang meletakkan ilmu bukan pada pada ahlinya, seperti seorang yang mengalungkan mutiara, intan dan emas ke leher babi." (Hadits Sunan Ibnu Majah No. 220 - Kitab Mukadimah: Keutamaan ulama dan dorongan untuk menuntut ilmu).

2.2.2 Lingkungan Kerja

2.2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Sule dan Saefullah (2005:59), sebuah organisasi tidak dapat terlepas dari lingkungan organisashttpi. Lingkungan organisasi secara umum terbagi menjadi dua yaitu lingkungan internal dan eksternal. Lingkungan internal adalah yang berhubungan langsung dengan kegiatan operasional organisasi. Lingkungan eksternal adalah lingkungan yang terkait dengan kegiatan operasional organisasi dan bagaimana operasional dapat bertahan.

Lingkungan internal terdiri dari pemilik organisasi, tim manajemen, para pekerja, dan lingkungan fisik. Sedangkan lingkungan eksternal terbagi menjadi dua yaitu mikro dan makro. Lingkungan mikro terdiri dari pelanggan, pemasok, dan partner strategis. Lingkungan makro terdiri dari lingkungan lokal dan lingkungan internasional.

Barry dan Heizer dalam Pawirosumarto, Sarjana, Gunawan (2017:1339), menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan fisik di mana hal itu mempengaruhi kinerja karyawan, keamanan dan kualitas. Lingkungan kerja memberikan keamanan dan memungkinkan karyawan untuk bekerja secara optimal, dapat pengaruh emosi karyawan. Jika karyawan menikmati lingkungan kerja, ia akan menikmati waktunya di tempat kerja untuk melakukan kegiatan-kegiatan tersebut, ia akan menggunakan waktunya bekerja secara efektif dan optimal dan kinerja pekerjaannya akan tinggi juga.

Munandar (2001:134), lingkungan kerja fisik terdiri dari fasilitas parkir di luar gedung perusahaan, lokasi dan rancangan gedung sampai jumlah cahaya dan suara yang ada di meja kerja atau di ruang kerja.

Menurut Holton (2003), Na-nan (2010), Noorizan et al. (2016) dan Chauhan et al, (2016) dalam Na-nan, Chaiprasit, Pukkeeree (2017), sejauh mana pelatihan yang diperoleh dipindahkan dipengaruhi oleh faktor lingkungan tempat kerja, termasuk dukungan organisasi, dukungan atasan, dukungan sebaya / kolega, dukungan teknologi dan kesempatan untuk memanfaatkan pengetahuan yang diperoleh.

2.2.2.2 Faktor Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009:28), faktor faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai antara lain:

1. Penerangan/ cahaya di tempat kerja

Manfaat cahaya di tempat kerja cukup dan perlu diperhatikan berdampak pada untuk keselamatan dan kelancaran kerja pegawai. Cahaya yang kurang terang mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas sehingga pekerjaan akan lambat dan mengalami banyak kesalahan, dan kurang efisien sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

2. Temperatur/ suhu udara di tempat kerja

Masing-masing tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan dalam kondisi suhu yang normal, dengan sistem tubuh yang tepat sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh manusia. Temperatur yang terlalu dingin dan terlalu panas akan mengakibatkan gairah kerja menurun dan kelelahan, sehingga cenderung sering melakukan kesalahan.

3. Kelembaban di tempat kerja

Pengaruh dari kelembaban terhadap tubuh manusia dapat mengakibatkan makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen. Kelembababan berhubungan dengan temperatur udara, dan secara bersama-sama akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

4. Sirkulasi udara di tempat kerja

Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Dengan adanya tanaman maka akan menghasilkan banyak oksigen yang dibutuhkan manusia. Dengan tersedianya oksigen yang cukup dapat membantu karyawan merasa nyaman dalam bekerja dan dapat memulihkan kelelahan pada saat bekerja.

5. Kebisingan di tempat kerja

Kebisingan merupakan suara yang mengganggu pendengaran dan konsentrasi dalam bekerja. Kebisingan dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi. Sebaiknya kebisingan dihindarkan karena mengganggu konsentrasi dalam bekerja.

6. Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis merupakan getaran yang berasal dari alat mekanis, yang dapat mengganggu tubuh dikarenakan ketidakteraturannya. Getaran mekanis ini dapat mengganggu tubuh dalam hal konsentrasi bekerja, datangnya kelelahan, timbulnya beberapa penyakit seperti gangguan terhadap mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang dan lain-lain.

7. Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau tidak sedap di sekitar tempat kerja dapat dikatakan sebagai pencemaran udara, dikarenakan dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Cara mengatasi bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja adalah dengan menggunakan *air condition*.

8. Tata warna di tempat kerja

Penataan warna di tempat kerja perlu direncanakan dengan baik. Hal ini dikarenakan warna memiliki pengaruh besar terhadap perasaan. Warna dan sifat pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan perasaan senang, sedih dan lain-lain karena sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

9. Dekorasi di tempat kerja

Memperhatikan dekorasi tidak hanya tentang hiasan di ruang kerja, akan tetapi berhubungan dengan tata warna dan tata letak, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

10. Musik di tempat kerja

Salah satu cara membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja menurut pakar musik adalah dengan mendengarkan musik yang nadanya lembut sesuai suasana, waktu, dan tempat dapat. Pemilihan lagu-lagu perlu diperhatikan di tempat kerja. Ketidaksesuaian musik yang diperdengarkan di tempat kerja dapat mengganggu konsentrasi kerja.

11. Keamanan di tempat kerja

Menjaga keamanan kondisi lingkungan kerja sangat penting diperhatikan dan diwujudkan. Salah satunya dengan memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengamanan (SATPAM).

Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan, lingkungan kerja adalah lingkungan tempat di mana pegawai atau karyawan melakukan aktivitas kerjanya. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan internal dan eksternal. Lingkungan kerja mencakup lingkungan fisik, yang di dalamnya ada sarana

dan prasarana. Lingkungan kerja yang nyaman akan mendukung karyawan dalam meningkatkan kinerjanya dan juga mendukung karyawan menerapkan ilmu yang didapat dari pelatihan untuk kelangsungan kerjanya.

2.2.2.3 Lingkungan Kerja Dalam Islam

Lingkungan kerja dalam Islam telah tercantum dalam Al-Quran Surat Al-hujurat ayat 10:

إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ فَأَصْلَحُوا بَيْنَ أَخَوِيكُمْ ۚ وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُونَ

Artinya: Orang-orang beriman itu sesungguhnya bersaudara. Sebab itu damaikanlah (perbaikilah hubungan) antara kedua saudaramu itu dan takutlah terhadap Allah, supaya kamu mendapat rahmat.

Selain ayat tersebut lingkungan kerja dapat tercerminkan melalui hadist berikut:

حَدَّثَنَا مُحَمَّدُ بْنُ الْعَلَاءِ حَدَّثَنَا أَبُو أُسَامَةَ عَنْ بُرَيْدٍ عَنْ أَبِي بُرْدَةَ عَنْ أَبِي مُوسَى رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَنْ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ مَثَلُ الْجَلِيسِ الصَّالِحِ وَالسَّوِّءِ كَحَامِلِ الْمِسْكِ وَنَافِخِ الْكِيرِ فَحَامِلُ الْمِسْكِ إِمَّا أَنْ يُخْذِيكَ وَإِمَّا أَنْ تَتَّبَاعَ مِنْهُ وَإِمَّا أَنْ تَجِدَ مِنْهُ رِيحًا طَيِّبَةً وَنَافِخِ الْكِيرِ إِمَّا أَنْ يُحْرِقَ ثِيَابَكَ وَإِمَّا أَنْ تَجِدَ رِيحًا خَبِيثَةً

Artinya: "Telah menceritakan kepada kami Muhammad bin Al 'Ala' telah menceritakan kepada kami Abu Usamah dari Buraid dari Abu Burdah dari Abu Musa radliallahu 'anhu, dari Nabi shallallahu 'alaihi wasallam beliau bersabda: "Perumpamaan teman yang shalih dengan teman yang buruk bagaikan penjual minyak wangi dengan pandai besi, bisa jadi penjual minyak wangi itu akan menghadihkan kepadamu atau kamu membeli darinya atau kamu akan mendapatkan bau wanginya sedangkan pandai besi hanya akan membakar bajumu atau kamu akan mendapatkan bau tidak sedapnya." (Hadits Shahih Al-Bukhari No. 5108 - Kitab Penyembelihan dan perburuan Minyak kesturi).

2.2.3 Kinerja

2.2.3.1 Pengertian Kinerja

Menurut Dessler dalam Busro (2018:88), kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu membandingkan antara hasil kerja dengan standar kerja yang ditetapkan. Menurut Dessler (2003:322), manajemen kinerja adalah proses

memastikan kinerja karyawan agar mendukung tujuan strategis perusahaan dengan cara penetapan tujuan, penilaian, dan pengembangan kinerja ke dalam satu sistem yang utuh.

Mathis dan Jackson dalam Pawirosumarto, Sarjana, Gunawan (2017:1342), kinerja adalah hasil dari kemampuan karyawan dikalikan dengan usaha dan dukungan. Dengan demikian, kinerja akan menurun jika salah satu faktor berkurang atau tidak ada.

Menurut Gordon dalam Pawirosumarto, Sarjana, Gunawan (2017:1341), kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan, kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif. Kemampuan seseorang dipengaruhi oleh bakat dan minat, sementara usaha dipengaruhi oleh motivasi, insentif dan karya desain. Dukungan untuk organisasi termasuk pelatihan pengembangan sumber daya manusia dan ketersediaan peralatan organisasi yang memadai

2.2.3.2 Faktor-Faktor Kinerja

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:109), faktor yang mempengaruhi kinerja ada 5, diantaranya:

1. Fasilitas Kantor

Sarana yang disediakan oleh perusahaan kepada karyawannya untuk menunjang pekerjaan karyawan agar dapat melakukan tugasnya dengan baik.

2. Lingkungan Kerja

Menyediakan lingkungan kerja yang memadai dengan penerangan yang cukup, ruang kerja yang luas serta temperatur udara yang sesuai dapat memberikan rasa aman dan nyaman karyawan dalam bekerja.

3. Prioritas Kerja

Memberikan suatu pekerjaan yang jelas sesuai dengan timeline nya sehingga karyawan tidak merasa bingung harus mengerjakan yang mana dahulu karena banyaknya tugas yang harus dilakukan. Tidak menambahkan tugas lain sebelum tugas yang dikerjakan karyawan selesai, kecuali ada tugas mendadak yang harus segera diselesaikan.

4. Supportive Boss

Mendengarkan karyawan dalam memberikan pendapat dan ide-ide mereka dan juga melibatkan mereka ke dalam proyek yang sedang dikerjakan perusahaan sehingga mereka memiliki ruang untuk berkembang.

5. Bonus

Memberikan penghargaan kepada karyawan yang memiliki kinerja lebih baik dalam bentuk pujian atau bonus, sehingga mereka akan merasa bangga dan senang karena kinerja mereka dihargai oleh perusahaan, dan dapat menjadi motivasi bagi karyawan lain agar mau berkompetisi menjadi lebih baik lagi.

2.2.3.3 Dimensi Penilaian Kinerja

Wirawan dalam Busro (2018:99), menjelaskan 3 dimensi penilaian kinerja yaitu: hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi. Dari dimensi tersebut dapat dijabarkan indikatornya sebagai berikut:

1. Hasil kerja, indikatornya adalah kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, dan efisiensi dalam melaksanakan tugas
2. Perilaku kerja, indikatornya adalah disiplin kerja, inisiatif, dan ketelitian
3. Sifat pribadi indikatornya adalah kejujuran dan kreativitas.

Dari definisi tersebut dapat disimpulkan, kinerja adalah hasil dari pegawai baik kualitas maupun kuantitas yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lain dalam melaksanakan nya. Kinerja dapat dilihat dengan membandingkan hasil yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang ditentukan. Kinerja dapat meningkat atau menurun sesuai dengan faktor yang mempengaruhinya.

2.2.3.4 Kinerja Dalam Islam

Kinerja dalam perspektif Islam terdapat dalam Al-Qur'an Surat Al Ahqaaf ayat 19:

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُؤْفِقَهُمْ أَعْمَالُهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya: Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang Telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.

Selain ayat tersebut, Kinerja dalam perspektif Islam terdapat pada hadist berikut:

حَدَّثَنَا قُتَيْبَةُ عَنْ مَالِكٍ عَنْ هِشَامِ بْنِ عُرْوَةَ عَنْ أَبِيهِ عَنْ عَائِشَةَ أَنَّهَا قَالَتْ كَانَ أَحَبُّ الْعَمَلِ إِلَى رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ الَّذِي يَدُومُ عَلَيْهِ صَاحِبُهُ

Artinya: "Telah menceritakan kepada kami Qutaibah dari Malik dari Hisyam bin 'Urwah dari ayahnya dari Aisyah bahwa dia berkata; "Amalan yang paling dicintai oleh Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam adalah yang dikerjakan secara terus menerus oleh pelakunya." (Hadits Shahih Al-Bukhari No. 5981 - Kitab Hal-hal yang melunakkan hati: Beramal sewajarnya dan rutin).

2.3 Hubungan antar variabel

2.3.1 Hubungan antara Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) ke Kinerja

Pegawai

Hubungan variabel Pendidikan dan Pelatihan didukung oleh Ferlita, Amin, Anggraeny tahun 2019, hasil dari penelitian ini menunjukkan Pendidikan dan Pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bulungan. Penelitian lain oleh Mahale, Dotulong, Tawas tahun 2017, hasil penelitian menunjukkan secara parsial menunjukkan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Penempatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

Pegawai, Diklat tidak signifikan pengaruhnya terhadap variabel Kinerja Pegawai di Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung (BPDASHL) Tondano di Manado.

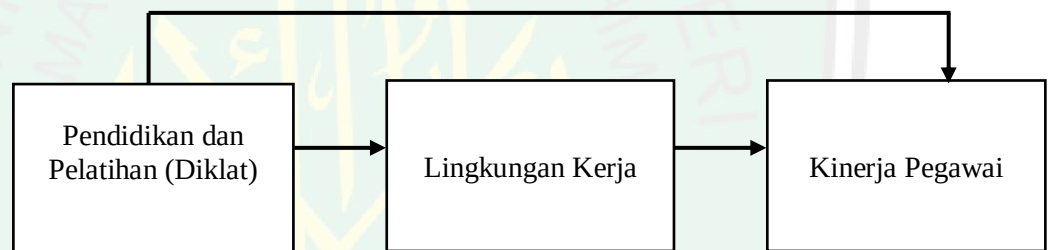
2.3.2 Hubungan antara Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) ke Kinerja melalui Lingkungan Kerja

Hubungan diklat ke kinerja melalui lingkungan kerja adalah adanya transfer hasil yang didapat oleh peserta diklat dapat diterapkan dalam pekerjaannya melalui lingkungan kerja yang mendukung dalam melakukan transfer ilmu pelatihan, sehingga dapat meningkatkan kinerja seperti yang telah diungkapkan dalam penelitian jurnal oleh Na-nan, Chaiprasit, Pukkeeree, tahun 2017.

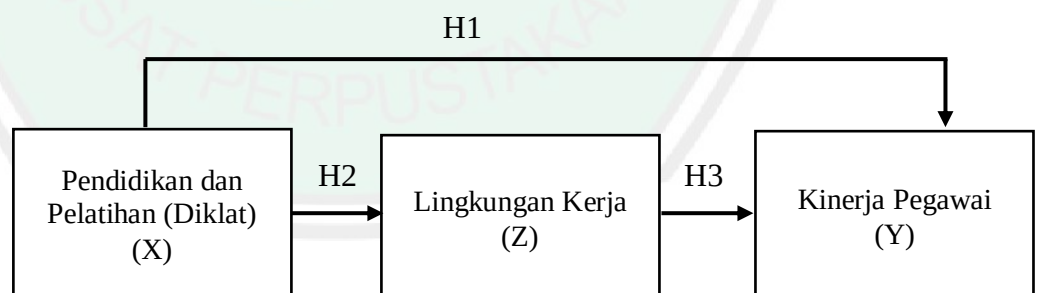
2.3.3 Hubungan antara Lingkungan Kerja ke Kinerja

Hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja didukung oleh Saleleng, Soegoto tahun 2015, hasil penelitiannya menunjukkan Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan, dan Kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam upaya mencapai tujuan Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan.

2.4 Kerangka Konseptual



2.5 Model Hipotesis



Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Ada pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) (X) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
2. Ada pengaruh tidak langsung Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) (X) terhadap Kinerja Pegawai melalui Lingkungan Kerja (Z)
3. Ada pengaruh langsung Lingkungan Kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y)



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan eksplanatori. Supriyanto dan Maharani (2013:7), penelitian eksplanatori bertujuan untuk menjawab atau menjelaskan permasalahan yang dihadapi. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Sugiyono (2010:7) metode penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu dengan berlandaskan pada filsafat positivism, pengambilan sampel biasanya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif /statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Dalam penelitian ini menggunakan model analisis jalur (*path analysis*), dikarenakan dalam penelitian ini terdapat variabel mediasi/intervening di antara variabel dependent dan independent. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yaitu, variabel Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) sebagai variabel independent, variabel Kinerja Pegawai sebagai variabel dependent, dan variabel Lingkungan Kerja sebagai variabel mediasi/intervening.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Pemerintah Kota Batu, Jalan Panglima Sudirman No.507, Pesanggrahan, Kec. Batu, Kota Batu, Jawa Timur 65313, Indonesia.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi menurut Supriyanto dan Maharani (2013:35), wilayah keseluruhan yang terdiri dari obyek/subyek yang mempunyai kualitas karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah seluruh Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kota Batu sebanyak 3267 Orang.

3.3.2 Sampel

Supriyanto dan Maharani (2013:35), sampel merupakan bagian dari populasi. Sampel diambil berdasarkan karakteristik yang diteliti oleh dan dijadikan sebagai obyek penelitian. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 39 Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kota Batu yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Kepemimpinan Tingkat IV tahun 2019.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling, di mana dalam pengambilan sampelnya ditentukan dengan pertimbangan tertentu dan karakteristik tertentu dan disesuaikan dengan tujuan penelitian. (Suharyadi dan Purwanto dalam Supriyanto dan Maharani, 2013:37)

Peneliti menggunakan kriteria-kriteria sebagai berikut: Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kota Batu, pegawai yang telah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Kepemimpinan Tingkat IV Pada Tahun 2019. Batasan penelitian ini pada Pegawai Pemerintah Kota Batu yang PNS.

Berdasarkan kriteria tersebut, penulis membuat tabel kriteria pengambilan sampel sebagai berikut:

Tabel 3.1 Kriteria Pengambilan Sampel

NO	Kriteria	Jumlah
1	Populasi	3267 Orang
2	Bukan peserta Diklat Kepemimpinan Tingkat IV Tahun 2019	(3228 orang)
	Sampel yang memenuhi kriteria	39 Orang

Sumber : Data yang diolah, 2020

3.5 Data dan Jenis Data

Menurut cara memperolehnya data dibagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder.

3.5.1 Data Primer

Supriyanto dan Maharani (2013:9), data primer merupakan data yang didapatkan secara langsung dari sumbernya baik melalui wawancara atau pengisian kuesioner. Data primer dalam penelitian ini berupa kuesioner yang diisi langsung oleh Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kota Batu yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Tingkat IV Tahun 2019, dan juga wawancara kepada Kepala Bagian Diklat di badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia selaku penyelenggara Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Tingkat IV Tahun 2019 di Pemerintah Kota Batu..

3.5.2 Data sekunder

Data sekunder menurut Supriyanto dan Maharani (2013:9), adalah data yang didapatkan dalam bentuk yang sudah jadi, sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain, biasanya dalam bentuk dokumen atau publikasi. Data sekunder dapat diperoleh dari Koran, majalah, jurnal, dan publikasi lainnya. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) tentang jumlah Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kota Batu dan Peserta Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Tingkat IV Tahun 2019. Memperoleh data profil Pemerintah Kota Batu dari Bappelitbangda tentang Profil Pemerintah Kota Batu dan media online mengenai jumlah Pegawai Negeri Sipil yang ada di Indonesia.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

3.6.1 Teknik Pengumpulan Data

Merupakan prosedur yang standar dan sistematis untuk memperoleh data yang diperlukan. Secara umum teknik pengumpulan data dibagi menjadi 3 metode:

a. Observasi/ pengamatan.

Menurut Hadi dalam Supriyanto dan Maharani (2013:52), observasi adalah pengamatan dan pencatatan secara sistematis tentang fenomena-fenomena yang diselidiki. Dalam penelitian ini observasi dilakukan dengan mengamati sikap/ perilaku kerja dan keadaan/kondisi lingkungan kerja pada Pemerintah Kota Batu.

b. Wawancara/interview

Supriyanto dan Maharani (2013:54), wawancara adalah proses mendapatkan informasi dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara si pewawancara dengan si responden. Dalam penelitian ini dilakukan wawancara kepada Kepala Seksi Bagian Diklat di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia selaku penyelenggara Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Kepemimpinan Tingkat IV Tahun 2019 di Pemerintah Kota Batu.

c. Kuesioner/angket

Supriyanto dan Maharani (2013:56), kuesioner merupakan cara pengumpulan data dalam bentuk pertanyaan yang dikirimkan atau diberikan secara langsung untuk diisi dan dikembalikan. Dalam penelitian ini kuesioner diisi oleh Pegawai Negeri Sipil yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Tingkat IV Tahun 2019.

d. Dokumentasi

Arikunto (2006:231), metode dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal yang berhubungan dengan variabel berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, lenger, agenda, dan sebagainya. Dalam penelitian ini dokumentasi berupa pengumpulan dokumen-dokumen yang relevan dengan penelitian pada Pemerintah Kota Batu.

3.6.2 Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner. Kuesioner merupakan cara pengumpulan data dalam

bentuk pertanyaan yang dikirimkan atau diberikan langsung untuk diisi dan dikembalikan. Pengiriman kuesioner bisa dilakukan dengan cara individu (bertemu langsung dengan responden), dikirim via pos atau email. Supriyanto dan Maharani (2013:56).

3.7 Definisi Operasional Variabel

Pengertian operasional variabel menurut Sugiyono (2010:58), segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Penelitian ini terdiri dari tiga variabel yaitu variabel bebas (*Independent variable*), variabel terikat (*Dependent*), dan variabel *Intervening*.

1. Variabel bebas (*Independent variable*), merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab berubahnya variabel terpengaruh.
2. Variabel terikat (*Dependent*), merupakan variabel terpengaruh atau tergantung adalah variabel yang tercakup di dalam hipotesis penelitian, yang keragaman variabilitasnya ditentukan atau tergantung atau dipengaruhi variabel lainnya.
3. Variabel *intervening* merupakan variabel yang menjadi perantara (mediasi) dari hubungan variabel penjelas ke variabel terpengaruh (Supriyanto dan Maharani, 2013: 30).

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), variabel terikatnya Kinerja Pegawai, dan variabel *intervening*nya Lingkungan Kerja. Variabel Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) memiliki 11 indikator yang dijabarkan menjadi 22 item.

Variabel Kinerja Pegawai memiliki 8 indikator yang dijabarkan menjadi 16 item.

Variabel Lingkungan Kerja memiliki 11 indikator yang dijabarkan menjadi 22 item.

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item	Sumber
Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) (X)	1. Standar kompetensi	1. Saya dapat membuat perencanaan pelaksanaan kegiatan instansi dengan baik 2. Saya dapat berkolaborasi secara internal dan eksternal dalam mengelola tugas-tugas organisasi secara efektif	Bintoro dan Daryanto, (2014:90)
	2. Struktur program	3. Program yang ada dalam Diklatpim Tingkat IV tahun 2019 sudah sesuai kebutuhan 4. Rangkaian program yang ada dalam Diklatpim Tingkat IV tahun 2019 dapat saya laksanakan dengan baik	
	3. Silabus	5. Saya dapat menerapkan nilai-nilai kebangsaan dalam unit organisasi. 6. Saya dapat mengidentifikasi akar permasalahan pada tugas fungsi instansi saya	

	4. Bahan Ajar	7. Bahan ajar dalam Diklatpim tahun 2019 sudah sesuai kebutuhan. 8. Materi yang diberikan dalam Diklatpim tahun 2019 sudah tepat	
	5. Tenaga Pengajar/ Widyaiswar a	9. Tenaga pengajar dalam Diklatpim tahun 2019 memiliki kemampuan mengajar yang baik 10. Tenaga pengajar dalam Diklatpim tahun 2019 mampu memberikan informasi yang dibutuhkan peserta	
	6. Peserta	11. Saya dapat mengikuti kegiatan pembelajaran dalam Diklatpim tahun 2019 secara tepat waktu 12. Saya dapat menyelesaikan semua tugas yang diberikan dalam Diklatpim tingkat IV tahun 2019	
	7. Metode	13. Metode dalam Diklatpim tingkat IV tahun 2019 sudah sesuai kebutuhan 14. Adanya metode non klasikal sudah efektif unruk diterapkan dalam Diklatpim tingkat IV tahun 2019	

	8. Pengelolaan	15. Pengelolaan dalam Diklatpim tingkat IV tahun 2019 sudah dilakukan dengan baik 16. Kebijakan Diklatpim tingkat IV tahun 2019 sudah sesuai dengan aspirasi dan kebutuhan peserta	
	9. Sarana Prasarana	17. Sarana dalam Diklatpim tingkat IV tahun 2019 dapat mendukung kelancaran pelaksanaan Diklat 18. Prasarana yang disediakan dalam Diklatpim tingkat IV tahun 2019 sudah sesuai kebutuhan peserta Diklat	
	10. Pembiayaan	19. Anggaran biaya dalam Diklatpim tingkat IV tahun 2019 sudah sesuai dengan kebutuhan 20. Instansi saya memberikan biaya yang sesuai dalam Diklatpim tingkat IV tahun 2019	
	11. Evaluasi	21. Perlu diadakan evaluasi setelah pelaksanaan Diklatpim tingkat IV tahun 2019 22. Saya dapat mengikuti evaluasi Diklatpim tingkat IV tahun 2019 dengan baik	

Lingkungan Kerja (Z)	1. Penerangan/cahaya di tempat kerja	1. Penerangan di tempat kerja sudah tepat 2. Lampu dalam ruangan kerja dapat menerangi dengan baik	Sedarmayanti (2009:28)
	2. Temperatur/suhu udara di tempat kerja	3. Suhu udara di tempat kerja sudah sesuai 4. Saya dapat beradaptasi dengan baik dengan suhu di ruangan kerja	
	3. Kelembaban di tempat kerja	5. Kelembaban udara di tempat kerja sudah sesuai 6. Kelembaban di tempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya	
	4. Sirkulasi udara di tempat kerja	7. Sirkulasi udara dapat terganti dengan baik 8. Tempat kerja saya terasa sejuk dan segar	
	5. Kebisingan di tempat kerja	9. Suara bising di tempat kerja dapat mengganggu kenyamanan 10. Tempat kerja saya jauh dari kebisingan	
	6. Getaran mekanis di tempat kerja	11. Ada getaran mekanis yang mengganggu pekerjaan 12. Peralatan kerja saya menghasilkan getaran yang mengganggu saya	

	7. Bau tidak sedap di tempat kerja	13. Bau di tempat kerja dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja 14. Tempat kerja saya tidak terdapat bau-bau tidak sedap	
	8. Tata warna di tempat kerja	15. Tata warna di tempat kerja sudah sesuai 16. Warna-warna yang ada dalam tempat kerja saya tidak mengganggu penglihatan saya	
	9. Dekorasi di tempat kerja	17. Perlengkapan kerja sudah tertata dengan rapi 18. Tata letak di tempat kerja saya sudah sesuai kebutuhan	
	10. Musik di tempat kerja	19. Pemutaran musik di tempat kerja dapat meningkatkan konsentrasi dalam bekerja 20. Pemutaran musik oleh rekan kerja dapat mengganggu saya dalam bekerja	
	11. Keamanan di tempat kerja	21. Keamananan tempat kerja sudah terjamin 22. Adanya loker pribadi untuk menjaga keamanan barang-barang pegawai	

Kinerja (Y)	1. Kuantitas hasil kerja	1. Dapat menyelesaikan tugas sesuai target 2. Dapat menyelesaikan tugas dengan jumlah yang banyak	Wirawan dalam Busro (2018:99)
	2. Kualitas hasil kerja	3. Dapat menyelesaikan tugas dengan mutu yang baik 4. Memperhatikan kualitas dalam mengerjakan tugas	
	3. Efisiensi kerja	5. Dapat menyelesaikan tugas secara efisien 6. Dapat memanfaatkan sumber daya yang ada di tempat kerja untuk menunjang pekerjaan	
	4. Disiplin kerja	7. Dapat hadir tepat waktu 8. Dapat pulang sesuai jam yang ditentukan	
	5. Inisiatif	9. Saya memiliki inisiatif dalam bekerja 10. Sebelum disuruh mengerjakan tugas saya langsung mengerjakannya	
	6. Ketelitian	11. Dapat mengerjakan tugas dengan teliti 12. Saya mengoreksi kembali pekerjaan saya sehingga jauh dari kesalahan	

	7. Kejujuran	13. Dapat mengerjakan tugas dengan jujur 14. Saya mengerjakan tugas sesuai dengan prosedur yang ditentukan tanpa manipulasi	
	8. Kreativitas	15. Dapat mengerjakan tugas dengan kreatif 16. Saya menggunakan cara-cara yang unik dalam mengerjakan tugas saya	

Sumber : data diolah, 2020

3.8 Skala Pengukuran

Sekaran dalam (Supriyanto dan Maharani, 2013:41), skala merupakan instrumen untuk membedakan individu yang terkait dengan variabel minat yang dipelajari, dan serangkaian aturan yang dibutuhkan untuk menguantitatifkan data dari pengukuran suatu variabel.

Skala yang digunakan dalam pengukuran variabel ini adalah skala likert. Sarjono dan Julianita dalam (Supriyanto dan Maharani, 2013:43), skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap suatu kejadian atau keadaan sosial. Variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator, yang akan menjadi tolak ukur untuk menyusun item pertanyaan.

Skala likert dalam penelitian ini memiliki 5 kategori penilaian sebagai berikut:

Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

Tidak Setuju (SS) = 2

Netral (N) = 3

Setuju (S) = 4

Sangat setuju (SS) = 5

3.9 Uji Validitas dan Reliabilitas

Dalam pelaksanaan kegiatan penelitian diperlukan alat bantu berupa kuesioner, sebelum digunakan sejauh mana harus diuji terlebih dahulu validitas dan reliabilitasnya. Untuk menunjukkan sejauh mana instrument penelitian dapat dipercaya, dilakukan dua pengujian yaitu:

3.9.1. Validitas

Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan serta dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti dengan tempat validitas alat ukur menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang.

Dari gambaran variabel yang dimaksud valid tidaknya suatu item dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi *product moment* (r hitung) di mana r hitung dapat dicapai dengan rumus (Arikunto dalam Supriyanto dan Maharani, 2013:184).

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan Y

X = Nilai masing-masing item

Y = Nilai total

$\sum XY$ = Jumlah perkalian antara variabel X dan Y

Instrumen dikatakan valid apabila koefisien korelasinya $\geq 0,3$ dengan $\alpha = 0,05$ (Sugiono dalam Supriyanto dan Maharani, 2013:184)

3.9.2 Reliabilitas

Suatu instrument dapat dikatakan reliable jika dapat dipakai untuk mengukur suatu gejala pada waktu berlainan senantiasa menunjukkan hasil ukuran yang sama. Reliabilitas adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana instrumen dapat dipercaya atau dapat diandalkan.

Uji reliabilitas ini menggunakan rumus Alpha Cronbach

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan:

r_{11} = Koefisien reliabilitas yang dicari

k = Banyaknya butir soal

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah variansi dari masing-masing item

σ_1^2 = Varians total keseluruhan item

Instrumen dikatakan reliable apabila nilai koefisien alphanya $\geq 0,6$. (Arikunto dalam Supriyanto dan Maharani, 2013:184)

3.10 Uji Asumsi Klasik

Perhitungan data dalam penelitian ini dengan aplikasi statistik *SPSS 16.0 for Windows*. Berikut ini uji asumsi klasik dalam *path analysis*

1. Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah residual model regresi yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Ada dua cara yang dapat dilakukan untuk melihat hasil uji normalitas ini. Pertama menggunakan analisis grafik (normal P-P plot), jika dalam normal *probability* plot, titik-titik data membentuk pola linier, maka dapat dikatakan berdistribusi normal. Kedua dengan menggunakan *one sample Kolmogorov-Smirnov Test*, dengan membandingkan nilai sig yang ada pada tabel *Kolmogorov-Smirnov* dengan α . Jika nilai $\text{sig} \geq \alpha$, maka dikatakan data berdistribusi normal. Jika angka signifikansi uji *Kolmogorov-Smirnov* $\text{sig} < \alpha$, menunjukkan data tidak berdistribusi normal (Uyanto dalam Supriyanto dan Maharani, 2013:73)

2. Uji Linearitas

Pengujian linearitas dilakukan untuk mengetahui model yang digunakan merupakan model linear atau tidak. Uji linearitas dilakukan dengan dua cara yaitu menggunakan *curve estimate* dan melihat nilai signifikansi f pada *deviation from linierity*. Pertama dengan melihat *curve estimate*, jika nilai signifikansi $f < 0,05$, maka variabel X tersebut memiliki hubungan linear dengan Y . Sebaliknya jika nilai signifikansi $f > 0,05$, maka variabel X tersebut tidak memiliki hubungan linear dengan Y .

Kedua dengan melihat signifikansi f pada *deviation from linierity*. Jika nilai sig atau signifikansi pada *deviation from linierity* $> 0,05$ maka hubungan antar variabel adalah linier. Sebaliknya jika sig atau signifikansi pada *deviation from linierity* $< 0,05$, maka hubungan antar variabel tidak linier

(Sarjono dalam Supriyanto dan Maharani, 2013:74).

3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Metode yang digunakan untuk mendeteksi adanya multikolinieritas, dalam penelitian ini dengan menggunakan nilai tolerance dan lawannya variance inflation factor (VIF). Nilai cut-off yang umum digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance $< 0,10$ atau sama dengan nilai VIF > 10 . Sehingga terjadi korelasi antar variabel independen (multikolinieritas) bilamana hasil perhitungan nilai VIF > 10 . (Ghozali, 2005:60)

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji koefisien korelasi Rank Spearman, yaitu mengkorelasikan antara absolute residual hasil regresi dengan semua variabel bebas. Apabila signifikansi hasil korelasi lebih besar dari 0,05 (%), berarti non heteroskedastisitas atau homoskedastisitas. Selain melihat dari uji koefisien korelasi, heteroskedastisitas dapat diuji melalui scatterplot. Apabila scatterplot antara standarized residual (ZRESID) dan standarized predicted value (ZPRED) tidak membentuk suatu pola tertentu,

maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. (Supriyanto dan Maharani, 2013:72).

3.11 Analisis Data

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data *path analysis* atau analisis jalur digunakan bertujuan untuk menganalisis pola hubungan diantara variabel. Model ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (*eksogen*) terhadap variabel terikat (*endogen*). Path atau analisis jalur adalah koefisien regresi yang distandarkan yaitu koefisien regresi yang dihitung dari basis data yang telah diset dalam angka baku (Z-score). (Ridhuan dan Kuncoro dalam Supriyanto dan Maharani, 2013:74).

Langkah-langkah dalam analisis jalur menurut Solimun (dalam Supriyanto dan Maharani, 2013:74), adalah sebagai berikut:

1. Merancang model berdasarkan konsep dan teori
2. Pemeriksaan terhadap asumsi yang mendasari. Asumsi yang mendasari path adalah sebagai berikut:
 - a. Hubungan antar variabel bersifat linier dan adaptif (mudah menyesuaikan diri).
 - b. Hanya model rekursif yang dapat dipertimbangkan, yaitu hanya sistem aliran causal satu arah. Sedangkan pada model yang mengandung causal respirokal tidak dapat dilakukan analisis *path*.
 - c. Variabel endogen setidaknya dalam ukuran interval.
 - d. *Observed* variabel diukur tanpa kesalahan (instrumen pengukuran valid dan reliabel).

e. Model yang dianalisis dispesifikasikan (diidentifikasi) dengan benar berdasarkan teori-teori dan konsep-konsep yang relevan.

- a. Pendugaan parameter atau perhitungan koefisien path.
- b. Pemeriksaan validitas model.
- c. Terdapat dua indikator validitas model dalam analysis path, yaitu koefisien determinasi dan trimming theory, yaitu:

1. Koefisien determinasi total

Total keragaman data yang dijelaskan oleh model diukur dengan:

$$R^2_m = 1 - P^2_{e_1}P^2_{e_2}.....P^2_{e_p}$$

Dalam hal ini interpretasi terhadap R^2_m sama dengan interpretasi koefisien determinasi R^2 pada analisis regresi.

2. Trimming Theory

Uji validasi koefisien path pada setiap jalur untuk pengaruh langsung adalah sama dengan regresi, menggunakan nilai p dan unit t, yaitu pengujian koefisien regresi variabel dilakukan secara parsial berdasarkan teori trimming, maka jalur-jalur yang non signifikan dibuang sehingga model yang didukung oleh data empiric.

3. Model yang digunakan harus memenuhi syarat atau asumsi yang mendasarinya. Terdapat dua indikator validitas model dalam analisis jalur yang koefisien determinasi total dan *theory triming*.

4. Intepretasi hasil analisis dapat dilakukan dengan dua cara yaitu:

- a. Dengan memperhatikan hasil validitas model.

- b. Menghitung pengaruh total dari setiap variabel yang mempunyai pengaruh kausal ke variabel endogen.

3.12 Uji Sobel (Sobel Test)

Menurut Baron dan Kenny (1986) dalam Ghozali (2013) suatu variabel disebut variabel intervening apabila variabel tersebut ikut mempengaruhi hubungan antara variabel independent dan variabel dependent. Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (1982) yang dikenal dengan sebutan uji sobel.

Uji sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independent (X) terhadap variabel dependent (Y) melalui variabel intervening (Z). Pengaruh tidak langsung variabel X ke Y melalui variabel Z dihitung dengan cara mengalikan jalur $X \rightarrow Z$ (a) dengan jalur $Z \rightarrow Y$ (b) atau ab . Jadi koefisien $ab = (c - c')$, dimana c adalah pengaruh X terhadap Y tanpa mengontrol Z, sedangkan standard error koefisien a dan b ditulis dengan Sa dan Sb . Besarnya standard error pengaruh tidak langsung (indirect effect) Sab dihitung dengan rumus dibawah ini :

$$Sab = \sqrt{b^2 Sa^2 + a^2 Sb^2 + Sa^2 Sb^2}$$

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka kita perlu menghitung nilai t dari koefisien ab dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{ab}{Sab}$$

Jika nilai t hitung lebih besar dari nilai t table > 1.96 , maka dapat disimpulkan bahwa terjadi pengaruh mediasi antara X dan Y (Ghozali, 2013).

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Profil Kota Batu

Kota Batu merupakan salah satu daerah yang secara administrasi berada dalam wilayah Provinsi Jawa Timur. Luas wilayah yang dimiliki adalah seluas 19.908,72 hektar atau 199,09 km². Kurang lebih 0,42 persen dari luas wilayah Provinsi Jawa Timur. Wilayah Kota Batu terbagi menjadi 3 (tiga) kecamatan yaitu Kecamatan Batu dengan 4 desa dan 4 kelurahan seluas 45,46 km², Kecamatan Junrejo dengan 6 desa dan 1 kelurahan seluas 25,65 km², dan Kecamatan Bumiaji dengan 9 desa seluas 127,98 km². Adapun batas wilayah Kota Batu berbatasan dengan beberapa wilayah lain yaitu:

Tabel 4.1
Batas Wilayah Kota Batu

Batas	Wilayah
Batas Utara	Kecamatan Pacet Kabupaten Mojokerto, Kecamatan Prigen Kabupaten Pasuruan.
Batas Selatan	Kecamatan Dau dan Kecamatan Wagir Kabupaten Malang
Batas Timur	Kecamatan Karangploso dan Kecamatan Dau Kabupaten Malang
Batas Barat	Kecamatan Pujon Kabupaten Malang

Sumber: Bappelitbangda Kota Batu, 2018

Tabel 4.2
Luas Wilayah Kota Batu menurut Kecamatan

No	Kecamatan	Luas Wilayah	Jumlah Desa/Kelurahan	Persentase
1	Batu	45,46 km ²	8	22,83 %
2	Junrejo	25,65 km ²	7	12,88 %
3	Bumiaji	127,98 km ²	9	64,28 %
Kota Batu		199,09 km ²	24	100 %

Sumber: Bappelitbangda Kota Batu, 2018

4.1.2 Arti Logo Kota Batu

Gambar 4.1
Logo Kota Batu



1. Gambar Bintang melambangkan Ketuhanan Yang Maha Esa, yang bermakna meskipun berbeda suku, agama, dan pandangan hidup tetap menjunjung tinggi kerukunan umat beragama.
2. Gambar Padi dan Kapas melambangkan pangan dan sandang yang terdiri dari padi berjumlah 17 dan kapas berjumlah 10 mempunyai makna tanggal dan bulan peresmian Kota Batu.
3. Gambar Gunung melambangkan kekuatan dan kebesaran yaitu Kota Batu berada pada lereng Gunung Panderman, gunung Arjuno, dan Gunung Welirang yang memiliki kekayaan alam yang cukup besar terutama mata air yang

menyatu menjadi sungai brantas, serta keanekaragaman flora dan fauna sehingga menjadi daya tarik wisata.

4. Gambar Keris Berwarna keemasan dengan posisi tegak melambangkan jiwa ksatria, kekuatan, ketajaman pikir, batin dan perjuangan yang pantang menyerah serta kepribadian yang berbudaya untuk mencapai Kota Batu ke depan.
5. Gambar Rantai Warna hitam yang melambangkan Persatuan dan Kesatuan dalam Negara Republik Indonesia. Rantai berjumlah tiga diartikan bahwa hubungan antara Manusia dengan Tuhan serta alam dan sesamanya adalah unsur yang tidak terpisahkan.
6. Gambar Candi melambangkan sistem pemerintahan Kota Batu yang tertib, rapi, dan teratur.
7. Warna Dasar Hijau Dengan gambar filosofi petak-petak sawah melambangkan Kota batu adalah daerah Agraris, mengandung arti filosofi "Gemah Ripah Loh Jinawi" (Daerah subur) dan sebagian besar masyarakatnya bertani.
8. Gambar Air melambangkan subur kehidupan yang lestari.
9. Bentuk Perisai Memiliki 5 sisi yang melambangkan pemerintah Kota Batu berdasarkan Pancasila sebagai Dasar negara Republik Indonesia.
10. Warna Merah Putih melambangkan Bendera Indonesia.
11. Tulisan Kota Batu menunjukkan sebutan bagi Kota dan Pemerintah Kota Batu.

12. Hakaryo Guno Mamayu Bawono merupakan makna Condro Sengkolo yang mengandung arti Berkarya Guna Membangun Negara. Condro Sengkolo 1934 adalah tahun Jawa yang merupakan peresmian Pemerintah Kota Batu dengan nilai kata : Hakaryo = 4, Guno = 3, Mamayu = 9, Bawono = 1 berjumlah 17, sebagai tanggal peresmian Kota Batu, dengan jumlah suku kata 11 bermakna dasar Hukum peresmian Kota Batu diatur dalam UUN 11 Th 2001.

4.1.3 Visi dan Misi

4.1.3.1 Visi Pemerintah Kota Batu

Desa Berdaya Kota Berjaya terwujudnya Kota Batu sebagai sentra Agro Wisata Internasional yang berkarakter, berdaya saing dan sejahtera.

4.1.3.2 Misi Pemerintah Kota Batu

1. Meningkatkan Kualitas Kehidupan Sosial Masyarakat Yang Berlandaskan Nilai Nilai Keagamaan dan Kearifan Budaya Lokal
2. Meningkatkan Pembangunan Kualitas dan Kesejahteraan Sumber Daya Manusia
3. Mewujudkan Daya Saing Perekonomian Daerah yang Progresif, Mandiri Berbasis Agrowisata
4. Meningkatkan Pembangunan Infrastruktur dan Kawasan Perdesaan Yang Berkualitas dan Berwawasan Lingkungan
5. Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik, Bersih dan Akuntabel Berorientasi pada Pelayanan Publik Yang Profesional

4.1.4 Deskripsi Karakteristik Responden

4.1.4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil dari kuesioner yang telah disebar oleh peneliti dan telah diolah didapatkan responden sesuai jenis kelamin sebagai berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	25 Orang	64,10 %
Perempuan	14 Orang	35,90 %
Total	39 Orang	100 %

Sumber: data diolah, 2020

Pada tabel 4.1 menunjukkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki berjumlah 25 responden (64,10%), dan 14 responden (35,90%) berjenis kelamin perempuan. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa responden berjenis kelamin laki-laki lebih banyak yaitu 25 responden (64,10%).

4.1.4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Hasil dari kuesioner yang telah disebar oleh peneliti dan telah diolah didapatkan responden sesuai usia sebagai berikut:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase (%)
30-40 Tahun	10 Orang	25,64 %
41-50 Tahun	26 Orang	66,67 %
Di atas 50 Tahun	3 Orang	7,69 %
Total	39 Orang	100%

Sumber: data diolah, 2020

Karakteristik responden berdasarkan usia menunjukkan bahwa responden berusia 30-40 tahun berjumlah 10 responden (25,64%), responden berusia 41-50 tahun berjumlah 26 responden (66,67 %), dan 3 responden (7,69%) berusia di atas 50 tahun. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa responden paling banyak berusia 41-50 tahun berjumlah 26 responden (66,67%).

4.1.5 Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian bertujuan untuk mendeskripsikan variabel-variabel penelitian melalui interpretasi distribusi frekuensi jawaban responden secara keseluruhan, baik dalam jumlah responden maupun dalam angka presentase terhadap item-item variabel pendidikan. Adapun variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Variabel Pendidikan dan pelatihan Diklat (X)

Tabel 4.5
Distribusi Frekuensi Item Variabel Pendidikan dan pelatihan (Diklat)
(X)

Variabel	Item	SS	%	S	%	N	%	TS	%	STS	%
Diklat (X)	X1.1	16	41,0	21	53,8	2	5,1	0	%	0	%
	X1.2	21	53,8	18	46,2	0	%	0	%	0	%
	X1.3	12	30,8	24	61,5	2	5,1	1	2,6	0	%
	X1.4	15	38,5	22	56,4	2	5,1	0	%	0	%
	X1.5	12	30,8	26	66,7	1	2,6	0	%	0	%
	X1.6	11	28,2	26	66,7	2	5,1	0	%	0	%
	X1.7	8	20,5	25	64,1	5	12,8	1	2,6	0	%
	X1.8	13	33,3	21	53,8	5	12,8	0	%	0	%
	X1.9	15	38,5	16	41,0	7	17,9	1	2,6	0	%
	X1.10	18	46,2	12	30,8	8	20,5	1	2,6	0	%
	X1.11	18	46,2	20	51,3	1	2,6	0	%	0	%
	X1.12	22	56,4	17	43,6	0	%	0	%	0	%
	X1.13	8	20,5	25	64,1	5	12,8	1	2,6	0	%
	X1.14	7	17,9	28	71,8	4	10,3	0	%	0	%
	X1.15	11	28,2	24	61,5	4	10,3	0	%	0	%

Variabel	Item	SS	%	S	%	N	%	TS	%	S T S	%
	X1.16	10	25,6	24	61,5	3	7,7	2	5,1	0	%
	X1.17	24	61,5	15	38,5	0	%	0	%	0	%
	X1.18	23	59,9	16	41,0	0	%	0	%	0	%
	X1.19	13	33,3	13	33,3	13	33,3	0	%	0	%
	X1.20	12	30,8	18	46,2	7	17,9	2	5,1	0	%
	X1.21	12	30,8	21	53,8	6	15,4	0	%	0	%
	X1.22	12	30,8	22	56,4	5	12,8	0	%	0	%

Sumber: Data diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.3 tersebut dapat diketahui pada item (X1.1) dari 39 responden 16 responden (41,0%) menjawab sangat setuju (SS), 21 responden (53,8%) menjawab setuju (S), 2 responden (5,1%) menjawab netral (N). Pada item (X1.2) dari 39 responden, 21 responden (53,8%) menjawab sangat setuju (SS), 18 responden (46,2%) menjawab setuju (S).

Pada item (X1.3) dari 39 responden, 12 responden (30,8%) menjawab sangat setuju (SS), 24 responden (61,5%) menjawab setuju (S), 2 responden (5,1%) menjawab netral (N), dan 1 responden (2,6%) menjawab tidak setuju (TS). Pada item (X1.4) dari 39 responden, 15 responden (38,5%) menjawab sangat setuju (SS), 22 responden (56,4%) menjawab setuju (S), 2 responden (5,1%) menjawab netral (N).

Pada item (X1.5) dari 39 responden, 12 responden (30,8%) menjawab sangat setuju (SS), 26 responden (66,7%) menjawab setuju (S), 1 responden (2,6%) menjawab netral (N). Pada item (X1.6) dari 39 responden, 11 responden (28,2%) menjawab sangat setuju (SS), 26 responden (66,7%) menjawab setuju (S), 2

responden (5,1%) menjawab netral (N).

Pada item (X1.7) dari 39 responden, 8 responden (20,5%) menjawab sangat setuju (SS), 25 responden (64,1%) menjawab setuju (S), 5 responden (12,8%) menjawab netral (N), 1 responden (2,6%) menjawab tidak setuju (TS). Pada item (X1.8) dari 39 responden, 13 responden (33,3%) menjawab sangat setuju (SS), 21 responden (53,8%) menjawab setuju (S), 5 responden (12,8%) menjawab netral (N).

Pada item (X1.9) dari 39 responden, 15 responden (38,5%) menjawab sangat setuju (SS), 16 responden (41,0%) menjawab setuju (S), 7 responden (17,9%) menjawab netral (N), 1 responden (2,6%) menjawab tidak setuju (TS). Pada item (X1.10) dari 39 responden, 18 responden (46,2%) menjawab sangat setuju (SS), 12 responden (30,8%) menjawab setuju (S), 8 responden (20,5%) menjawab netral (N), 1 responden (2,6%) menjawab tidak setuju (TS).

Pada item (X1.11) dari 39 responden, 18 responden (46,2%) menjawab sangat setuju (SS), 20 responden (51,3%) menjawab setuju (S), 1 responden (2,6%) menjawab netral (N). Pada item (X1.12) dari 39 responden, 22 responden (56,4%) menjawab sangat setuju (SS), 17 responden (43,6%) menjawab setuju (S).

Pada item (X1.13) dari 39 responden, 8 responden (20,5%) menjawab sangat setuju (SS), 25 responden (64,1%) menjawab setuju (S), 5 responden (12,8%) menjawab netral (N), 1 responden (2,6%) menjawab tidak setuju (TS). Pada item (X1.14) dari 39 responden, 7 responden (17,9%) menjawab sangat setuju (SS), 28 responden (71,8%) menjawab setuju (S), 4 responden (10,3%) menjawab netral (N).

Pada item (X1.15) dari 39 responden, 11 responden (28,2%) menjawab sangat setuju (SS), 24 responden (61,5%) menjawab setuju (S), 4 responden (10,3%) menjawab netral (N). Pada item (X1.16) dari 39 responden, 10 responden (25,6%) menjawab sangat setuju (SS), 24 responden (61,5%) menjawab setuju (S), 3 responden (7,7%) menjawab netral (N), 2 responden (5,1%) menjawab tidak setuju (TS).

Pada item (X1.17) dari 39 responden, 24 responden (61,5%) menjawab sangat setuju (SS), 15 responden (38,5%) menjawab setuju (S). Pada item (X1.18) dari 39 responden, 23 responden (59,9%) menjawab sangat setuju (SS), 16 responden (41,0%) menjawab setuju (S).

Pada item (X1.19) dari 39 responden, 13 responden (33,3%) menjawab sangat setuju (SS), 13 responden (33,3%) menjawab setuju (S), 13 responden (33,3%) menjawab netral (N). Pada item (X1.20) dari 39 responden, 12 responden (30,8%) menjawab sangat setuju (SS), 18 responden (46,2%) menjawab setuju (S), 7 responden (17,9%) menjawab netral (N), 2 responden (5,1%) menjawab tidak setuju (TS).

Pada item (X1.21) dari 39 responden, 12 responden (30,8%) menjawab sangat setuju (SS), 21 responden (53,8%) menjawab setuju (S), 6 responden (15,4%) menjawab netral (N). Pada item (X1.22) dari 39 responden, 12 responden (30,8%) menjawab sangat setuju (SS), 22 responden (56,4%) menjawab setuju (S), 5 responden (12,8%) menjawab netral (N).

b. Variabel Kinerja (Y)

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi Item Variabel Kinerja (Y)

Variabel	Item	SS	%	S	%	N	%	TS	%	STS	%
Kinerja (Y)	Y1.1	7	17,9	32	82,1	0	%	0	%	0	%
	Y1.2	3	7,7	26	66,7	7	17,9	3	7,7	0	%
	Y1.3	9	23,1	24	61,5	5	12,8	1	2,6	0	%
	Y1.4	15	38,5	23	59,0	1	2,6	0	%	0	%
	Y1.5	11	28,2	26	66,7	2	5,1	0	%	0	%
	Y1.6	6	15,4	30	76,9	3	7,7	0	%	0	%
	Y1.7	7	17,9	28	71,8	4	10,3	0	%	0	%
	Y1.8	7	17,9	20	51,3	7	17,9	3	7,7	2	5,1
	Y1.9	7	17,9	30	76,9	2	5,1	0	%	0	%
	Y1.10	4	10,3	21	53,8	11	28,2	2	5,1	1	2,6
	Y1.11	6	15,4	31	79,5	2	5,1	0	%	0	%
	Y1.12	8	20,5	29	74,4	2	5,1	0	%	0	%
	Y1.13	11	28,2	27	69,2	1	2,6	0	%	0	%
	Y1.14	9	23,1	28	71,8	2	5,1	0	%	0	%
	Y1.15	8	20,5	29	74,4	2	5,1	0	%	0	%
	Y1.16	6	15,4	15	38,5	14	35,9	4	10,3	0	%

Sumber: Data Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.4 tersebut dapat diketahui pada item (Y1.1) dari 39 responden 7 responden (17,9%) menjawab sangat setuju (SS), 32 responden (82,1%) menjawab setuju (S).

Pada item (Y1.2) dari 39 responden, 3 responden (7,7%) menjawab sangat setuju (SS), 26 responden (66,7%) menjawab setuju (S), 7 responden (17,9%) menjawab netral (N), 3 responden (7,7%) menjawab tidak setuju (TS). Pada item (Y1.3) dari 39 responden, 9 responden (23,1%) menjawab sangat setuju (SS), 24 responden (61,5%) menjawab setuju (S), 5 responden (12,8%) menjawab netral (N), 1 responden (2,6%) menjawab tidak setuju (TS).

Pada item (Y1.4) dari 39 responden, 15 responden (38,5%) menjawab sangat setuju (SS), 23 responden (59,0%) menjawab setuju (S), 1 responden (2,6%) menjawab netral (N). Pada item (Y1.5) dari 39 responden, 11 responden (28,2%) menjawab sangat setuju (SS), 26 responden (66,7%) menjawab setuju (S), 2 responden (5,1%) menjawab netral (N).

Pada item (Y1.6) dari 39 responden, 6 responden (15,4%) menjawab sangat setuju (SS), 30 responden (76,9%) menjawab setuju (S), 3 responden (7,7%) menjawab netral (N). Pada item (Y1.7) dari 39 responden, 7 responden (17,9%) menjawab sangat setuju (SS), 28 responden (71,8%) menjawab setuju (S), 4 responden (10,3%) menjawab netral (N).

Pada item (Y1.8) dari 39 responden, 7 responden (17,9%) menjawab sangat setuju (SS), 20 responden (51,3%) menjawab setuju (S), 7 responden (17,9%) menjawab netral (N), 3 responden (7,7%) menjawab tidak setuju (TS), 2 responden (5,1%) menjawab sangat tidak setuju (STS). Pada item (Y1.9) dari 39 responden, 7 responden (17,9%) menjawab sangat setuju (SS), 30 responden (76,9%) menjawab setuju (S), 2 responden (5,1%) menjawab netral (N).

Pada item (Y1.10) dari 39 responden, 4 responden (10,3%) menjawab sangat setuju (SS), 21 responden (53,8%) menjawab setuju (S), 11 responden (28,2%) menjawab netral (N), 2 responden (5,1%) menjawab tidak setuju (TS), 1 responden (2,6%) menjawab sangat tidak setuju (STS). Pada item (Y1.11) dari 39 responden, 6 responden (15,4%) menjawab sangat setuju (SS), 31 responden (79,5%) menjawab setuju (S), 2 responden (5,1%) menjawab netral (N).

Pada item (Y1.12) dari 39 responden, 8 responden (20,5%) menjawab sangat setuju (SS), 29 responden (74,4%) menjawab setuju (S), 2 responden (5,1%) menjawab netral (N). Pada item (Y1.13) dari 39 responden, 11 responden (28,2%) menjawab sangat setuju (SS), 27 responden (69,2%) menjawab setuju (S), 1 responden (2,6%) menjawab netral (N).

Pada item (Y1.14) dari 39 responden, 9 responden (23,1%) menjawab sangat setuju (SS), 28 responden (71,8%) menjawab setuju (S), 2 responden (5,1%) menjawab netral (N). Pada item (Y1.15) dari 39 responden, 8 responden (20,5%) menjawab sangat setuju (SS), 29 responden (74,4%) menjawab setuju (S), 2 responden (5,1%) menjawab netral (N).

Pada item (Y1.16) dari 39 responden, 6 responden (15,4%) menjawab sangat setuju (SS), 15 responden (38,5%) menjawab setuju (S), 14 responden (35,9%) menjawab netral (N), 4 responden (10,3%) menjawab tidak setuju (TS).

c. Variabel Lingkungan Kerja (Z)

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Item Variabel Lingkungan Kerja (Z)

Variabel	Item	SS	%	S	%	N	%	TS	%	STS	%
Lingkungan Kerja (Z)	Z1.1	23	59,0	14	35,9	2	5,1	0	%	0	%
	Z1.2	23	59,0	15	38,5	0	%	1	2,6	0	%
	Z1.3	19	48,7	19	48,7	1	2,6	0	%	0	%
	Z1.4	17	43,6	19	48,7	3	7,7	0	%	0	%
	Z1.5	17	43,6	18	46,2	4	10,3	0	%	0	%
	Z1.6	15	38,5	17	43,6	6	15,4	0	%	1	2,6
	Z1.7	17	43,6	12	30,8	9	23,1	0	%	1	2,6
	Z1.8	18	46,2	14	35,9	7	17,9	0	%	0	%
	Z1.9	14	35,9	16	41,0	5	12,8	4	10,3	0	%
	Z1.10	10	25,6	14	35,9	11	28,2	2	5,1	2	5,1
	Z1.11	1	2,6	4	10,3	13	33,3	16	41,0	5	12,8
	Z1.12	3	7,7	17	43,6	15	38,5	4	10,3	0	%
	Z1.13	8	20,5	14	35,9	7	17,9	8	20,5	2	5,1

	Z1.14	17	43,6	18	46,2	2	5,1	1	2,6	1	2,6
	Z1.15	7	17,9	20	51,3	10	25,6	0	%	2	5,1
	Z1.16	12	30,8	22	56,4	3	7,7	0	%	2	5,1
	Z1.17	11	28,2	18	46,2	9	23,1	0	%	1	2,6
	Z1.18	9	23,1	15	38,5	9	23,1	5	12,8	1	2,6
	Z1.19	14	35,9	12	30,8	11	28,2	1	2,6	1	2,6
	Z1.20	3	7,7	9	23,1	16	41,0	11	28,2	0	%
	Z1.21	14	35,9	20	51,3	4	10,3	1	2,6	0	%
	Z1.22	17	43,6	15	38,5	3	7,7	3	7,7	1	2,6

Sumber: Data diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.5 tersebut dapat diketahui pada item (Z1.1) dari 39 responden, 23 responden (59,0%) menjawab sangat setuju (SS), 14 responden (35,9%) menjawab setuju (S), 2 responden (5,1%) menjawab netral (N).

Pada item (Z1.2) dari 39 responden, 23 responden (59,0%) menjawab sangat setuju (SS), 15 responden (38,5%) menjawab setuju (S), 1 responden (2,6%) menjawab tidak setuju (TS). Pada item (Z1.3) dari 39 responden, 19 responden (48,7%) menjawab sangat setuju (SS), 19 responden (48,7%) menjawab setuju (S), 1 responden (2,6%) menjawab netral (N).

Pada item (Z1.4) dari 39 responden, 17 responden (43,6%) menjawab sangat setuju (SS), 19 responden (48,7%) menjawab setuju (S), 3 responden (7,7%) menjawab netral (N). Pada item (Z1.5) dari 39 responden, 17 responden (43,6%) menjawab sangat setuju (SS), 18 responden (46,2%) menjawab setuju (S), 4 responden (10,3%) menjawab netral (N).

Pada item (Z1.6) dari 39 responden, 15 responden (38,5%) menjawab sangat setuju (SS), 17 responden (43,6%) menjawab setuju (S), 6 responden (15,4%) menjawab netral (N), 1 responden (2,6%) menjawab sangat tidak setuju (STS). Pada item (Z1.7) dari 39 responden, 17 responden (43,6%) menjawab sangat

setuju (SS), 12 responden (30,8%) menjawab setuju (S), 9 responden (23,1%) menjawab netral (N), 1 responden (2,6%) menjawab sangat tidak setuju (STS).

Pada item (Z1.8) dari 39 responden, 18 responden (46,2%) menjawab sangat setuju (SS), 14 responden (35,9%) menjawab setuju (S), 7 responden (17,9%) menjawab netral (N). Pada item (Z1.9) dari 39 responden, 14 responden (35,9%) menjawab sangat setuju (SS), 16 responden (41,0%) menjawab setuju (S), 5 responden (12,8%) menjawab netral (N), 4 responden (10,3%) menjawab tidak setuju (TS).

Pada item (Z1.10) dari 39 responden, 10 responden (25,6%) menjawab sangat setuju (SS), 14 responden (35,9%) menjawab setuju (S), 11 responden (28,2%) menjawab netral (N), 2 responden (5,1%) menjawab tidak setuju (TS), 2 responden (5,1%) menjawab sangat tidak setuju (STS). Pada item (Z1.11) dari 39 responden, 1 responden (2,6%) menjawab sangat setuju (SS), 4 responden (10,3%) menjawab setuju (S), 13 responden (33,3%) menjawab netral (N), 16 responden (41,0%) menjawab tidak setuju (STS), 5 responden (12,8%) menjawab sangat tidak setuju (STS).

Pada item (Z1.12) dari 39 responden, 3 responden (7,7%) menjawab sangat setuju (SS), 17 responden (43,6%) menjawab setuju (S), 15 responden (38,5%) menjawab netral (N), 4 responden (10,3%) menjawab tidak setuju (TS). Pada item (Z1.13) dari 39 responden, 8 responden (20,5%) menjawab sangat setuju (SS), 14 responden (35,9%) menjawab setuju (S), 7 responden (17,9%) menjawab netral (N), 8 responden (20,5%) menjawab tidak setuju (TS), 2 responden (5,1%) menjawab sangat tidak setuju (STS).

Pada item (Z1.14) dari 39 responden, 17 responden (43,6%) menjawab sangat setuju (SS), 18 responden (46,2%) menjawab setuju (S), 2 responden (5,1%) menjawab netral (N), 1 responden (2,6%) menjawab tidak setuju (TS), 1 responden (2,6%) menjawab sangat tidak setuju (STS). Pada item (Z1.15) dari 39 responden, 7 responden (17,9%) menjawab sangat setuju (SS), 20 responden (51,3%) menjawab setuju (S), 10 responden (25,6%) menjawab netral (N), 2 responden (5,1%) menjawab sangat tidak setuju (STS).

Pada item (Z1.16) dari 39 responden, 12 responden (30,8%) menjawab sangat setuju (SS), 22 responden (56,4%) menjawab setuju (S), 3 responden (7,7%) menjawab netral (N), 2 responden (5,1%) menjawab sangat tidak setuju (STS). Pada item (Z1.17) dari 39 responden, 11 responden (28,2%) menjawab sangat setuju (SS), 18 responden (46,2%) menjawab setuju (S), 9 responden (23,1%) menjawab netral (N), 1 responden (2,6%) menjawab sangat tidak setuju (STS).

Pada item (Z1.18) dari 39 responden, 9 responden (23,1%) menjawab sangat setuju (SS), 15 responden (38,5%) menjawab setuju (S), 9 responden (23,1%) menjawab netral (N), 5 responden (12,8%) menjawab tidak setuju (TS), 1 responden (2,6%) menjawab sangat tidak setuju (STS). Pada item (Z1.19) dari 39 responden, 14 responden (35,9%) menjawab sangat setuju (SS), 12 responden (30,8%) menjawab setuju (S), 11 responden (28,2%) menjawab netral (N), 1 responden (2,6%) menjawab tidak setuju (TS), 1 responden (2,6%) menjawab sangat tidak setuju (STS).

Pada item (Z1.20) dari 39 responden, 3 responden (7,7%) menjawab sangat setuju (SS), 9 responden (23,1%) menjawab setuju (S), 16 responden (41,0%)

menjawab netral (N), 11 responden (28,2%) menjawab tidak setuju (TS). Pada item (Z1.21) dari 39 responden, 14 responden (35,9%) menjawab sangat setuju (SS), 20 responden (51,3%) menjawab setuju (S), 4 responden (10,3%) menjawab netral (N), 1 responden (2,6%) menjawab tidak setuju (TS).

Pada item (Z1.22) dari 39 responden, 17 responden (43,6%) menjawab sangat setuju (SS), 15 responden (38,5%) menjawab setuju (S), 3 responden (7,7%) menjawab netral (N), 3 responden (7,7%) menjawab tidak setuju (TS), 1 responden (2,6%) menjawab sangat tidak setuju (STS).

4.1.6 Uji Instrumen Data

Uji instrumen data dilakukan untuk mengetahui baik tidaknya instrumen melalui uji validitas dan reliabilitas. Menurut (Arikunto dalam Supriyanto dan Maharani, 2013:47), instrumen harus memenuhi persyaratan validitas dan reliabilitas (handal).

4.1.6.1 Uji Validitas

Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan serta dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti dengan tempat validitas alat ukur menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang. Instrumen dikatakan valid apabila koefisien korelasinya $\geq 0,3$ dengan $\alpha = 0,05$ (Sugiono dalam Supriyanto dan Maharani, 2013:184)

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Status
Diklat (X)	X1.1	0,533	0,316	Valid
	X1.2	0,441	0,316	Valid
	X1.3	0,559	0,316	Valid

	X1.4	0,628	0,316	Valid
	X1.5	0,324	0,316	Valid
	X1.6	0,498	0,316	Valid
	X1.7	0,529	0,316	Valid
	X1.8	0,651	0,316	Valid
	X1.9	0,625	0,316	Valid
	X1.10	0,730	0,316	Valid
	X1.11	0,390	0,316	Valid
	X1.12	0,503	0,316	Valid
	X1.13	0,577	0,316	Valid
	X1.14	0,394	0,316	Valid
	X1.15	0,695	0,316	Valid
	X1.16	0,598	0,316	Valid
	X1.17	0,542	0,316	Valid
	X1.18	0,610	0,316	Valid
	X1.19	0,523	0,316	Valid
	X1.20	0,366	0,316	Valid
	X1.21	0,484	0,316	Valid
	X1.22	0,474	0,316	Valid
Kinerja (Y)	Y1.1	0,524	0,316	Valid
	Y1.2	0,384	0,316	Valid
	Y1.3	0,643	0,316	Valid
	Y1.4	0,650	0,316	Valid
	Y1.5	0,653	0,316	Valid
	Y1.6	0,659	0,316	Valid
	Y1.7	0,466	0,316	Valid
	Y1.8	0,416	0,316	Valid
	Y1.9	0,549	0,316	Valid
	Y1.10	0,460	0,316	Valid
	Y1.11	0,690	0,316	Valid
	Y1.12	0,564	0,316	Valid
	Y1.13	0,696	0,316	Valid

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Status
	Y1.14	0,465	0,316	Valid
	Y1.15	0,564	0,316	Valid
	Y1.16	0,340	0,316	Valid
Lingkungan Kerja (Z)	Z1.1	0,573	0,316	Valid
	Z1.2	0,640	0,316	Valid
	Z1.3	0,738	0,316	Valid
	Z1.4	0,737	0,316	Valid
	Z1.5	0,744	0,316	Valid
	Z1.6	0,702	0,316	Valid
	Z1.7	0,793	0,316	Valid
	Z1.8	0,650	0,316	Valid
	Z1.9	0,431	0,316	Valid
	Z1.10	0,613	0,316	Valid
	Z1.11	0,267	0,316	Tidak Valid
	Z1.12	0,407	0,316	Valid
	Z1.13	0,296	0,316	Tidak Valid
	Z1.14	0,654	0,316	Valid
	Z1.15	0,694	0,316	Valid
	Z1.16	0,652	0,316	Valid
	Z1.17	0,643	0,316	Valid
	Z1.18	0,544	0,316	Valid
	Z1.19	0,420	0,316	Valid
	Z1.20	0,458	0,316	Valid
	Z1.21	0,587	0,316	Valid
	Z1.22	0,330	0,316	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui variabel diklat (X) memiliki 11 indikator dan 22 item, dimana hasil perhitungan menunjukkan $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$

(0,316) dan bernilai positif. Dengan demikian semua indikator dan item dalam variabel diklat (X) dinyatakan valid.

Variabel kinerja (Y) dengan 8 indikator dan 16 item memperoleh hasil r hitung $> r$ tabel (0,316) dan bernilai positif, artinya semua indikator dan item dalam variabel kinerja (Y) dinyatakan valid.

Variabel lingkungan kerja (Z) dengan 11 indikator dan 22 item memperoleh hasil r hitung $> r$ tabel (0,316) dan bernilai positif untuk item selain nomor 11 dan 13, yang berarti item selain nomor 11 dan 13 dapat dinyatakan valid. Sedangkan item nomor 11 dan 13 dinyatakan tidak valid dikarenakan nilai r hitung $< r$ tabel. Item no 11 memperoleh hasil $0,267 < 0,316$, dan item nomor 13 memperoleh hasil $0,296 < 0,316$. Dengan demikian untuk uji-uji selanjutnya item nomor 11 dan 13 tidak lagi diikuti.

4.1.6.2 Uji Reliabilitas

Suatu instrument dapat dikatakan reliable jika dapat dipakai untuk mengukur suatu gejala pada waktu berlainan senantiasa menunjukkan hasil ukuran yang sama. Reliabilitas adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana instrumen dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Instrumen dikatakan reliable apabila nilai koefisien alfabanya $\geq 0,6$. (Arikunto dalam Supriyanto dan Maharani, 2013:184)

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Status
Diklat (X)	0,877	Reliabel

Kinerja (Y)	0,803	Reliabel
Lingkungan Kerja (Z)	0,899	Reliabel

Sumber: Data yang diolah, 2020

Dari tabel 4.9 dapat diketahui variabel diklat (X), kinerja (Y), dan lingkungan kerja (Z) dapat dikatakan reliabel dikarenakan masing-masing nilai variabel memiliki nilai Cronbach Alpha $> 0,6$.

4.1.7 Uji Asumsi Klasik

4.1.7.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah residual model regresi yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Jika nilai $\text{sig} \geq \alpha$, maka dikatakan data berdistribusi normal. Jika angka signifikansi uji *Kolmogorov-Smirnov* $\text{sig} < \alpha$, menunjukkan data tidak berdistribusi normal (Uyanto dalam Supriyanto dan Maharani, 2013:73)

a. Hasil Uji Normalitas X terhadap Y

Tabel 4.10
Hasil Uji Normalitas X terhadap Y

Variabel	Sig Uji <i>Kolmogorov-Smirnov</i>	Keterangan
Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai	0,468	Berdistribusi Normal

Sumber: data diolah, 2020

Berdasarkan hasil uji normalitas variabel Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) (X) terhadap kinerja (Y) dapat dinyatakan normal, dikarenakan nilai signifikansinya $0,468 > 0,05$.

b. Hasil Uji Normalitas Z terhadap Y

Tabel 4.11
Hasil Uji Normalitas Z terhadap Y

Variabel	Sig Uji <i>Kolmogorov-Smirnov</i>	Keterangan
Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	0,798	Berdistribusi Normal

Sumber: data diolah peneliti, 2020

Berdasarkan hasil uji normalitas variabel lingkungan kerja (Z) terhadap kinerja (Y) dapat dinyatakan normal, dikarenakan nilai signifikansinya $0,798 > 0,05$.

4.1.7.2 Uji Linearitas

Pengujian linearitas dilakukan untuk mengetahui model yang digunakan merupakan model linear atau tidak. Uji linearitas dilakukan dengan dua cara yaitu menggunakan *curve estimate* dan melihat nilai signifikansi f pada *deviation from linierity*. Pertama dengan melihat *curve estimate*, jika nilai signifikansi $f < 0,05$, maka variabel X tersebut memiliki hubungan linear dengan Y. Sebaliknya jika nilai signifikansi $f > 0,05$, maka variabel X tersebut tidak memiliki hubungan linear dengan Y.

Kedua dengan melihat signifikansi f pada *deviation from linierity*. Jika nilai sig atau signifikansi pada *deviation from linierity* $> 0,05$ maka hubungan antar variabel adalah linier. Sebaliknya jika sig atau signifikansi pada *deviation from linierity* $< 0,05$, maka hubungan antar variabel tidak linier (Sarjono dalam Supriyanto dan Maharani, 2013:74).

Tabel 4.12
Hasil Uji Linearitas

Variabel	Deviation from linearity	Status
X → Z	0,217	Linear
Z → Y	1,000	Linear
X → Y	0,006	Tidak Linear

Sumber: Data yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.10 dapat disimpulkan bahwa model pada penelitian ini ada yang linier dan tidak linier. Model X terhadap Z linier dikarenakan nilai *deviation from linearity* $0,217 > 0,05$. Model Z terhadap Y linier dikarenakan nilai *deviation from linearity* $1,000 > 0,05$. Model X terhadap Y tidak linier dikarenakan nilai *deviation from linearity* $0,006 < 0,05$.

4.1.7.4 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independent. Metode yang digunakan untuk mendeteksi adanya multikolinieritas, dalam penelitian ini dengan menggunakan nilai tolerance dan lawannya variance inflation factor (VIF). Nilai cut-off yang umum digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance $< 0,10$ atau sama dengan nilai VIF > 10 . Sehingga terjadi korelasi antar variabel independen (multikolinieritas) bilamana hasil perhitungan nilai VIF > 10 . (Ghozali, 2005:60). Hasil uji multikolinieritas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.13 berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Nilai VIF	Nilai Tolerance	Keterangan
Pendidikan dan Pelatihan (X)	1,171	0,854	Tidak terjadi multikolinieritas
Lingkungan Kerja (Z)	1,171	0,854	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Data diolah, 2020

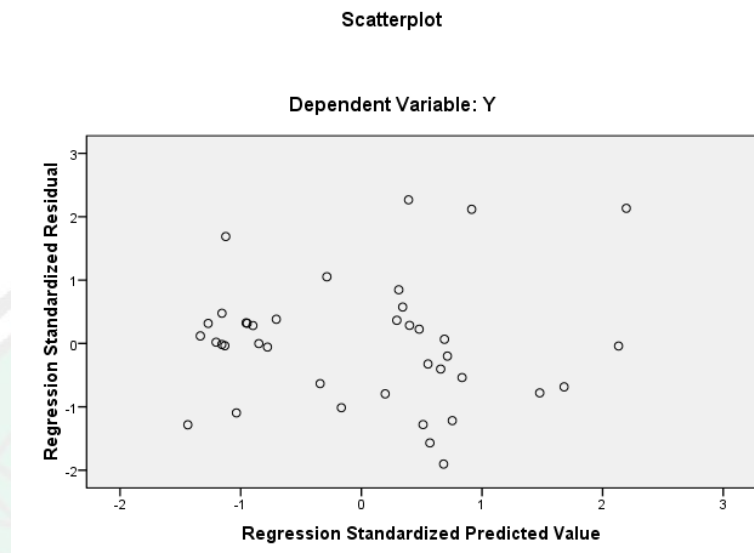
Berdasarkan tabel 4.13, dapat disimpulkan model regresi ini bebas dari multikolinieritas dikarenakan variabel Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dan Lingkungan Kerja (Z), nilai VIF < 10, dan nilai tolerance > 0,10.

4.1.7.5 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji koefisien korelasi Rank Spearman, yaitu mengkorelasikan antara absolute residual hasil regresi dengan semua variabel bebas. Apabila signifikansi hasil korelasi lebih besar dari 0,05 (%), berarti non heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.

Selain melihat dari uji koefisien korelasi, heteroskedastisitas dapat diuji melalui scatterplot. Apabila scatterplot antara standarized residual (ZRESID) dan standarized predicted value (ZPRED) tidak membentuk suatu pola tertentu, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. (Supriyanto dan Maharani, 2013:72). Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 4.2
Scatterplot



Dari Gambar 4.2 Scatterplot dapat dilihat bahwa data masih menyebar acak, tidak memperlihatkan sebuah pola tertentu dan dapat disimpulkan bahwa data bebas dari masalah heteroskedastisitas.

4.1.8 Analisis Path

Path analysis atau analisis jalur digunakan bertujuan untuk menganalisis pola hubungan diantara variabel. Model ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (*eksogen*) terhadap variabel terikat (*endogen*). Path atau analisis jalur adalah koefisien regresi yang distandarkan yaitu koefisien regresi yang dihitung dari basis data yang telah diset dalam angka baku (Z-score). (Ridhuan dan Kuncoro dalam Supriyanto dan Maharani, 2013:74).

Perhitungan statistik dalam analisis jalur menggunakan analisis regresi yang digunakan sebagai alat dalam penelitian ini dan dibantu dengan software SPSS for Windows versi 16 sebagai alat bantu dalam pengolahan data koefisien jalur yang diambil adalah standardized coefficient (beta) pada output SPSS. Hasil pengolahan data dapat ditampilkan sebagai berikut:

4.1.8.1 Hasil Uji Pengaruh Variabel Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 4.14
Uji Simultan X, Z terhadap Y

Uji Regresi	Hasil Uji F	R Square	Signifikansi	Keterangan
X, Z, terhadap Y	10,911	0,377	0,000	Berpengaruh

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan hasil uji regresi pengaruh variabel Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) (X) dan Lingkungan Kerja (Z) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y), secara simultan menunjukkan hasil uji F sebesar 10,911 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,005$, dengan nilai R Square sebesar 0,377 (37,7%). Dengan demikian dapat disimpulkan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai dengan besaran kontribusi 37,7%. Kontribusi sisa nya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

4.1.8.2 Hasil Uji Pengaruh Variabel Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 4.15
Pengaruh X terhadap Y

Uji Regresi	Standardized Coefficients Beta	R Square	Signifikansi	Keterangan
X terhadap Y	0,592	0,377	0,000	Berpengaruh

Sumber: Data diolah, 2020

Diketahui persamaan analisis jalur yang diperoleh variabel Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) yaitu sebagai berikut:

$$Y = 0,592$$

Nilai *standardized coefficient* beta menunjukkan besarnya kontribusi pendidikan dan pelatihan (Diklat) terhadap kinerja pegawai sebesar 0,592. Pada model summary menunjukkan R Square memiliki hasil kontribusi yang kecil, yakni hanya di angka 0,377 (37,7%). Sisa besaran kontribusi berasal dari pengaruh variabel lainnya diluar yang diteliti. Dalam hal ini adapun kriterianya yaitu apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau signifikansi $t < 0,05$ maka ada pengaruh signifikan variabel independen terhadap variabel dependen. Intrepetasi dari output regresi antara pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) (X) terhadap kinerja pegawai (Y) memunculkan nilai signifikansi sebesar 0,000. Angka ini lebih kecil dari 0,05. Bisa disimpulkan bahwasanya hasil uji regresi pendidikan dan pelatihan (diklat) (X) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah signifikan atau pendidikan dan pelatihan (diklat) berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai.

4.1.8.3 Hasil Uji Pengaruh Variabel Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Lingkungan Kerja

Tabel 4.16
Pengaruh X terhadap Z

Uji Regresi	Standardized Coefficients Beta	R Square	Signifikansi	Keterangan
X terhadap Z	0,382	0,146	0,016	Berpengaruh

Sumber: Data diolah, 2020

Diketahui persamaan analisis jalur yang diperoleh variabel Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) yaitu sebagai berikut:

$$Y = 0,382$$

Nilai *standardized coefficient* beta menunjukkan besarnya kontribusi pendidikan dan pelatihan (Diklat) terhadap Lingkungan Kerja sebesar 0,382. Pada model summary menunjukkan R Square memiliki hasil kontribusi yang kecil, yakni hanya di angka 0,146 (14,6%). Sisa besaran kontribusi berasal dari pengaruh variabel lainnya diluar yang diteliti. Dalam hal ini adapun kriterianya yaitu apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau signifikansi $t < 0,05$ maka ada pengaruh signifikan variabel independen terhadap variabel dependen. Intrepetasi dari output regresi antara pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) (X) terhadap lingkungan kerja (Z) memunculkan nilai signifikansi sebesar 0,016. Angka ini lebih kecil dari 0,05. Bisa disimpulkan bahwasanya hasil uji regresi pendidikan dan pelatihan (diklat) (X) terhadap lingkungan kerja (Z) adalah signifikan atau pendidikan dan pelatihan (diklat) berpengaruh secara langsung terhadap lingkungan kerja.

4.1.8.4 Hasil Uji Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 4.17
Pengaruh Z terhadap Y

Uji Regresi	Standardized Coefficients Beta	R Square	Signifikansi	Keterangan
Z terhadap Y	0,053	0,377	0,714	Tidak Berpengaruh

Sumber: Data diolah, 2020

Diketahui persamaan analisis jalur yang diperoleh variabel Lingkungan Kerja yaitu sebagai berikut:

$$Y = 0,053$$

Nilai *standardized coefficient* beta menunjukkan besarnya kontribusi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai sebesar 0,053. Pada model summary menunjukkan R Square memiliki hasil kontribusi yang kecil, yakni hanya di angka 0,377 (37,7%). Sisa besaran kontribusi berasal dari pengaruh variabel lainnya diluar yang diteliti. Dalam hal ini adapun kriterianya yaitu apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau signifikansi $t < 0,05$ maka ada pengaruh signifikan variabel independen terhadap variabel dependen. Intrepetasi dari output regresi antara lingkungan kerja (Z) terhadap kinerja pegawai (Y) memunculkan nilai signifikansi sebesar 0,714. Angka ini lebih besar dari 0,05. Bisa disimpulkan bahwasanya hasil uji regresi lingkungan kerja (Z) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah tidak signifikan atau lingkungan kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap lingkungan kerja.

4.1.8.5 Hasil Uji Lingkungan Kerja sebagai Variabel Intervening atau Mediasi dalam Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Pemerintah Kota Batu.

Pengujian terhadap pengaruh mediasi antar variabel independen yaitu Pelatihan dan pendidikan (X) dan variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y) melalui variabel mediasi Lingkungan kerja (Z) dilakukan dengan perhitungan sobel, uji sobel merupakan uji yang digunakan untuk melihat pengaruh tidak langsung antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam hal ini uji sobel dilakukan melalui perhitungan online menggunakan test sobel online dengan hasil sebagai berikut:

Gambar 4.3
Sobel Test Online

Diagram illustrating the Sobel Test Online interface:

```

graph LR
    IV[independent variable] -- "A (SE_A)" --> MV[mediator variable]
    MV -- "B (SE_B)" --> DV[dependent variable]
    IV --> DV
  
```

Input fields:

- A: 0.382
- B: 0.053
- SE_A: 0.214
- SE_B: 0.067

Calculate!

Results:

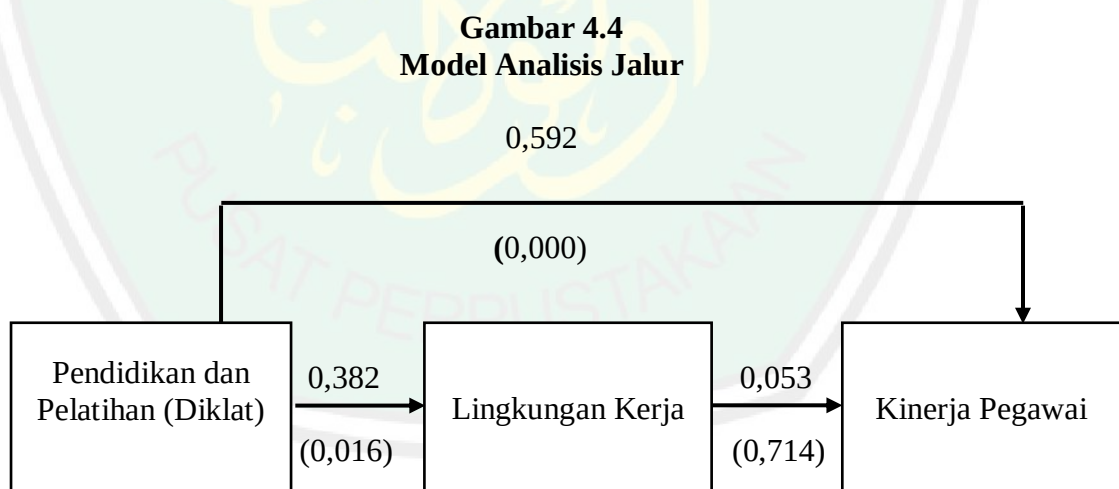
- Sobel test statistic: 0.72321267
- One-tailed probability: 0.23477462
- Two-tailed probability: 0.46954923

Sumber: data diolah sobel test online

Berdasarkan output nilai Sobel Test Statistic sebesar 0.723 yang berarti lebih kecil dari 1,95. Maka dengan demikian model pengaruh tidak langsung dari variabel pendidikan dan pelatihan (Diklat) terhadap kinerja pegawai melalui lingkungan kerja ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak mampu menjadi perantara atau mediasi yang baik hubungan antara pendidikan dan pelatihan (Diklat) terhadap kinerja pegawai.

4.1.8.6 Pengaruh Langsung dan Tidak langsung

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara langsung variabel pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja dengan pengaruh total sebesar $0,382 + (0,053 \times 0,592) = 0,413$. Berikut disajikan hasil analisis jalur dijelaskan dalam gambar diagram jalur dibawah ini:



Sumber: Data diolah, 2020

Diagram jalur diatas menjelaskan mengenai ditolaknya sebuah mediasi dari pengaruh tidak langsung pendidikan dan pelatihan (diklat) (X) terhadap kinerja pegawai (Y) melalui lingkungan kerja (Z). Dilihat dari hasil uji sobel tes pada

gambar 4.3 di atas, hasil pengujian regresi menolak hipotesis mengenai lingkungan kerja yang dapat menjadi variabel mediasi atau intervening. Hal ini dikarenakan terputusnya hubungan jalur dari sebuah hubungan pengaruh, dikarenakan tidak berpengaruhnya hasil uji regresi pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap lingkungan kerja ($0,016 < 0,05$). Adapun untuk pengaruh langsung variabel pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap variabel kinerja memberikan hasil yang positif dan signifikan.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) (X) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan perhitungan analisis jalur langsung variabel pendidikan dan pelatihan (Diklat) (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja (Y), ($p = 0,000 < 0,05$). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh Diklat (X) terhadap variabel Kinerja (Y) diterima. Hal ini berarti ada pengaruh positif dan signifikan pendidikan dan pelatihan (Diklat) terhadap Kinerja Pegawai Pada Pemerintah Kota Batu. Pemerintah Kota Batu diharapkan dapat meningkatkan kualitas pendidikan dan pelatihan terhadap pegawai sehingga kinerja pemerintahan juga semakin baik dan dapat mencapai tujuan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang mengatakan program pendidikan dan pelatihan (diklat) merupakan rancangan sistem dalam rangka proses pendewasaan melalui perubahan sikap dan tata laku seseorang maupun peningkatan atau perolehan kemahiran atau keterampilan (Bintoro dan Daryanto (2014:26). Selain itu juga didukung oleh penelitian dari Ferlita, Amin, Anggraeny (2019) Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (diklat) terhadap Kinerja Pegawai di

Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bulungan, hasilnya menunjukkan Pendidikan dan Pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bulungan.

Teori dan penelitian terdahulu tersebut sejalan dengan fenomena yang ada di Pemerintah Kota Batu. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) di Pemerintah Kota Batu diadakan sesuai dengan kebutuhan pegawai. Kebutuhan pegawai dapat diketahui melalui evaluasi dari kegiatan atau tugas yang belum dapat diselesaikan dengan maksimal. Dengan memperhatikan kebutuhan pegawai, maka tujuan dalam diklat akan tercapai. Dengan demikian Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kota Batu akan semakin baik dalam mengemban tugas negara.

Konsep pendidikan dan pelatihan (diklat) dalam Islam tercermin dalam terdapat pada Al-Qur'an Surat Al Mujadalah ayat 11 berikut:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَانْشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

Artinya: Hai orang-orang beriman apabila dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antarmu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.

Selain ayat tersebut, pendidikan dan pelatihan (Diklat) tercermin dalam hadist berikut ini:

حَدَّثَنَا هِشَامُ بْنُ عَمَّارٍ حَدَّثَنَا حَفْصُ بْنُ سُلَيْمَانَ حَدَّثَنَا كَثِيرُ بْنُ شَيْطَانَ عَنْ مُحَمَّدِ بْنِ سِيرِينَ عَنْ

أَنَسُ بْنُ مَالِكٍ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ طَلَبُ الْعِلْمِ فَرِيضَةٌ عَلَى كُلِّ مُسْلِمٍ وَوَاضِعُ الْعِلْمِ عِنْدَ غَيْرِ أَهْلِهِ كَمَقْلَدِ الْخَنَازِيرِ الْجَوْهَرَ وَاللُّؤْلُؤَ وَالذَّهَبَ

Artinya: “Telah menceritakan kepada kami Hisyam bin Ammar berkata, telah menceritakan kepada kami Hafsh bin Sulaiman berkata, telah menceritakan kepada kami Katsir bin Syinzhir dari Muhammad bin Sirin dari Anas bin Malik ia berkata; Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: "Menuntut ilmu adalah kewajiban bagi setiap muslim. Dan orang yang meletakkan ilmu bukan pada pada ahlinya, seperti seorang yang mengalungkan mutiara, intan dan emas ke leher babi." (Hadits Sunan Ibnu Majah No. 220 - Kitab Mukadimah: Keutamaan ulama dan dorongan untuk menuntut ilmu).

Pada ayat dan hadist tersebut dapat diambil pelajaran, pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu cara dalam menuntut ilmu. Sebagai seorang muslim diwajibkan menuntut ilmu. Begitu juga dengan Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kota Batu yang diwajibkan mengikuti pendidikan dan pelatihan sesuai dengan jenjang atau golongan pekerjaannya. pendidikan dan pelatihan (diklat) dapat memudahkan para pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

4.2.2 Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) (X) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Melalui Lingkungan Kerja (Z)

Berdasarkan perhitungan uji sobel tes online, pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel intervening, diperoleh hasil $1,609 < 1,95$ sehingga model pengaruh tidak langsung dari variabel pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kinerja pegawai ditolak. Lingkungan kerja tidak mampu menjadi variabel mediasi atau perantara. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh pendidikan dan pelatihan (Diklat) (X) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) melalui Lingkungan Kerja (Z) ditolak. Hal ini dikarenakan pada Pemerintah Kota Batu lingkungan kerja nya masih kurang mendukung pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

Sesuai dengan teori diklat merupakan rancangan sistem dalam rangka proses pendewasaan melalui perubahan sikap dan tata laku seseorang maupun peningkatan atau perolehan kemahiran atau keterampilan (Bintoro dan Daryanto (2014:26). Barry dan Heizer dalam Pawirosumarto, Sarjana, Gunawan (2017:1339), menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan fisik di mana hal itu mempengaruhi kinerja karyawan, keamanan dan kualitas. Lingkungan kerja memberikan keamanan dan memungkinkan karyawan untuk bekerja secara optimal, dapat pengaruh emosi karyawan. Jika karyawan menikmati lingkungan kerja, ia akan menikmati waktunya di tempat kerja untuk melakukan kegiatan-kegiatan tersebut, ia akan menggunakan waktunya bekerja secara efektif dan optimal dan kinerja pekerjaannya akan tinggi juga.

Didukung juga oleh pendapat Holton (2003), Na-nan (2010), Noorizan et al. (2016) dan Chauhan et al, (2016) dalam Na-nan, Chaiprasit, Pukkeeree (2017), sejauh mana pelatihan yang diperoleh dipindahkan dipengaruhi oleh faktor lingkungan tempat kerja, termasuk dukungan organisasi, dukungan atasan, dukungan sebaya / kolega, dukungan teknologi dan kesempatan untuk memanfaatkan pengetahuan yang diperoleh.

Sesuai dengan teori dan penelitian terdahulu tersebut, sejalan dengan fenomena yang ada di Pemerintah Kota Batu. Pegawai Negeri Sipil dalam bekerja juga dipengaruhi oleh lingkungan fisik dan lingkungan sosial. Lingkungan fisik di Pemerintah Kota Batu dapat berupa meja kerja, ruang kerja, fasilitas parkir dan lain sebagainya. Meja kerja Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kota Batu masih banyak terdapat tumpukan kertas, sehingga membuat mereka sedikit terganggu dalam

bekerja. Selain itu hubungan antar pegawai di dalam Pemerintah Kota Batu bersifat individu, dikarenakan pekerjaan mereka merupakan pekerjaan yang telah dibagi sesuai dengan *job desc* masing-masing.

Konsep lingkungan kerja dalam Islam terdapat dalam Lingkungan kerja dalam Islam telah tercantum dalam Al-Quran Surat Al-hujurat ayat 10:

إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ فَأَصْلَحُوا بَيْنَ أَخَوَيْكُمْ ۚ وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُونَ

Artinya: Orang-orang beriman itu sesungguhnya bersaudara. Sebab itu damaikanlah (perbaikilah hubungan) antara kedua saudaramu itu dan takutlah terhadap Allah, supaya kamu mendapat rahmat.

Selain ayat tersebut lingkungan kerja dapat tercerminkan melalui terjemahan hadist berikut:

حَدَّثَنَا مُحَمَّدُ بْنُ الْعَلَاءِ حَدَّثَنَا أَبُو أُسَامَةَ عَنْ بُرَيْدٍ عَنْ أَبِي بُرْدَةَ عَنْ أَبِي مُوسَى رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَنْ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ مَثَلُ الْجَلِيسِ الصَّالِحِ وَالسَّوِّءِ كَحَامِلِ الْمِسْكِ وَنَافِخِ الْكِيرِ فَحَامِلُ الْمِسْكِ إِمَّا أَنْ تُبْتَاعَ مِنْهُ وَإِمَّا أَنْ تَجِدَ مِنْهُ رِيحًا طَيِّبَةً وَنَافِخِ الْكِيرِ إِمَّا أَنْ يُحْرِقَ ثِيَابَكَ وَإِمَّا أَنْ تَجِدَ رِيحًا خَبِيثَةً

Artinya: "Telah menceritakan kepada kami Muhammad bin Al 'Ala' telah menceritakan kepada kami Abu Usamah dari Buraid dari Abu Burdah dari Abu Musa radliallahu 'anhu, dari Nabi shallallahu 'alaihi wasallam beliau bersabda: "Perumpamaan teman yang shalih dengan teman yang buruk bagaikan penjual minyak wangi dengan pandai besi, bisa jadi penjual minyak wangi itu akan menghadihkan kepadamu atau kamu membeli darinya atau kamu akan mendapatkan bau wanginya sedangkan pandai besi hanya akan membakar bajumu atau kamu akan mendapatkan bau tidak sedapnya." (Hadits Shahih Al-Bukhari No. 5108 - Kitab Penyembelihan dan perburuan Minyak kesturi).

Sesuai dengan ayat dan hadist tersebut, dapat diambil pelajaran lingkungan sekitar kita akan memengaruhi kita. Sama halnya dengan lingkungan kerja yang ada di Pemerintah Kota Batu. Lingkungan kerja yang kurang baik berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Lingkungan sosial juga dapat memengaruhi dalam bekerja. Teman yang baik akan berdampak baik, begitupun sebaliknya.

4.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja (Z) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan perhitungan analisis jalur langsung variabel Lingkungan Kerja (Z) tidak berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y), ($p = 0,714 > 0,05$). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh Lingkungan Kerja (Z) terhadap variabel Kinerja (Y) ditolak. Lingkungan Kerja tidak dapat memengaruhi pegawai dalam meningkatkan kinerjanya pada Pemerintah Kota Batu. Artinya Pemerintah Kota Batu perlu memperhatikan kembali lingkungan kerja bagi para pegawai nya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Barry dan Heizer dalam Pawirosumarto, Sarjana, Gunawan (2017:1339), menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan fisik di mana hal itu mempengaruhi kinerja karyawan, keamanan dan kualitas. Lingkungan kerja memberikan keamanan dan memungkinkan karyawan untuk bekerja secara optimal, dapat pengaruh emosi karyawan. Jika karyawan menikmati lingkungan kerja, ia akan menikmati waktunya di tempat kerja untuk melakukan kegiatan-kegiatan tersebut, ia akan menggunakan waktunya bekerja secara efektif dan optimal dan kinerja pekerjaannya akan tinggi juga.

Konsep Lingkungan Kerja dalam Islam terdapat dalam Lingkungan kerja dalam Islam telah tercantum dalam Al-Quran Surat Al-hujurat ayat 10:

إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ فَأَصْلَحُوا بَيْنَ أَخَوِيكُمْ ۚ وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُونَ

Artinya: Orang-orang beriman itu sesungguhnya bersaudara. Sebab itu damaikanlah (perbaikilah hubungan) antara kedua saudaramu itu dan takutlah terhadap Allah, supaya kamu mendapat rahmat.

Selain ayat dan hadist tentang lingkungan kerja, kinerja pegawai juga tercantum dalam ayat dan hadist sebagai berikut:

Al-Qur'an Surat Al Ahqaaf ayat 19:

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٌ مِّمَّا عَمِلُوا^١ وَلِيُؤْفِقَهُمْ أَعْمَالُهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya: Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang Telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.

Selain ayat tersebut, Kinerja dalam perspektif Islam terdapat pada hadist berikut:

حَدَّثَنَا قُتَيْبَةُ عَنْ مَالِكٍ عَنْ هِشَامِ بْنِ عُرْوَةَ عَنْ أَبِيهِ عَنْ عَائِشَةَ أَنَّهَا قَالَتْ كَانَ أَحَبُّ الْعَمَلِ إِلَى رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ الَّذِي يَدُومُ عَلَيْهِ صَاحِبُهُ

Artinya: "Telah menceritakan kepada kami Qutaibah dari Malik dari Hisyam bin 'Urwah dari Ayahnya dari Aisyah bahwa dia berkata; "Amalan yang paling dicintai oleh Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam adalah yang dikerjakan secara terus menerus oleh pelakunya." (Hadits Shahih Al-Bukhari No. 5981 - Kitab Hal-hal yang melunakkan hati: Beramal sewajarnya dan rutin).

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data melalui pembuktian hipotesis yang diajukan pada penelitian ini mengenai pengaruh diklat terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel intervening pada Pemerintah Kota Batu. Maka, penelitian ini menyimpulkan bahwa ketiga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima. Kesimpulan sesuai rumusan masalah sebagai berikut:

1. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pemerintah Kota Batu $\text{sig } 0,000 < 0,05$ yang artinya variabel Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) (X) berpengaruh dan signifikan terhadap variabel kinerja (Y).
2. Lingkungan Kerja tidak dapat menjadi variabel intervening atau mediasi pada pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dikarenakan hasil hitung uji sobel menunjukkan hasil perolehan $0,723 > 1,95$, yang artinya variabel pendidikan dan pelatihan (diklat) (X) tidak berpengaruh dan signifikan terhadap variabel kinerja (Y) melalui lingkungan kerja (Y).
3. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini disebabkan perhitungan analisis jalur langsung variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, nilai $\text{sig } 0,714 > 0,05$. Dengan demikian lingkungan kerja (Z) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

5.2 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan di atas maka dapat diambil saran sebagai berikut:

1. Bagi Pemerintah Kota Batu

Berdasarkan kesimpulan di atas maka saran yang diajukan adalah diharapkan Pemerintah Kota Batu tetap mempertahankan dan lebih meningkatkan kualitas pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap pegawai, dan juga lingkungan kerja bagi para pegawai Pemerintah Kota Batu. Hal ini dikarenakan diklat sudah dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan, sedangkan lingkungan kerja masih belum mampu menjadi variabel mediasi dan tidak memengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu perlu ditingkatkan lagi kondisi lingkungan kerja pegawai.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan kesimpulan di atas maka saran yang diajukan adalah diharapkan peneliti selanjutnya agar dapat mengembangkan hasil dari penelitian ini dengan menambah variabel lain dalam penelitiannya dan menggunakan alat analisis yang lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an dan Terjemahan Tafsirq.com. 2015-2020. Diperoleh tanggal 06 Oktober 2019 dari <https://tafsirq.com/>
- Arikunto, S. 2006. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara
- Bintoro dan Daryanto. 2014. *Manajemen Diklat*. Yogyakarta: Gava Media
- Bintoro dan Daryanto . 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Dessler, Gary. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh Jilid 1*. Jakarta: Indeks
- Ferlita., Amin, Muh.Jamal., Anggraeny, Rosa. 2019. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (diklat) terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bulungan*. Journal Pemerintahan Integratif Vol. 7 No. 1, Hal 92-101
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang; Badan Penerbit UNDIP.
- Ibrahim, Rosli., Boerhannoeddin Ali., Bakare, Kazim Kayode. 2017. *The Effect of Soft Skills and Training Methodology on Employee Performance*. European Journal of Training and Development. Vol. 41, Issue: 4, pp. 388-406

Mahale, Dewi Y.A., Dotulong, Lucky O.H., Tawas, Hendra N. 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja, Penempatan, serta Diklat terhadap Kinerja Pegawai Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung (BPDASHL) Tondan di Manado*. Jurnal EMBA Vol.5 No.2 Juni 2017, Hal 706 - 713

Muliadi., Nasruddin., Natsir, Muhammad. 2019. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Diklat terhadap Kinerja melalui Motivasi Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Bulukumba*. Journal of Management Vol. 2 No. 2

Munandar, Ashar Sunyoto. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press)

Na-nan, Khahan., Chaiprasit, Kanokporn., Pukkeeree, Peerapong. 2017. *Influences of Workplace Environment Factors on Employees Training Transfer*. Journal Industrial and Commercial Training. Vol. 49, No. 6, pp. 303314

Paita, Sulistiawati., Tewal, Bernhard., Sendow, Greis M. 2015. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja Pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Manado*. Jurnal EMBA 683. Vol. 3, No. 3 September 2015, Hal. 683-694

Passamula, Andi. 2017. *Analisis Pengaruh Diklat dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Badan Lingkungan Hidup Daerah Kabupaten Wajo*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas

Hasanuddin Makassar

Pawirosumarto, Suharno., Sarjana, Purwanto Katijan., Gunawan, Rachmad.

2017. *The Effect of Work Environment, Leadership Style, and Organizational Culture Towards Job Satisfaction and its Implication Towards Employee Performance in Parador Hotels and Resorts Indonesia*. International Journal of Law and Management. Vol. 59, Issue: 6, pp. 1337-1358

Pemerintah Indonesia. 2000. *Peraturan Pemerintah Indonesia Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil*

Pemerintah Indonesia. 2015. *Peraturan Pemerintah Indonesia Nomor 20 Tahun 2015 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV*

Republik Indonesia. 1999. *Undang-Undang RI Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian*

Saleleng, Max., Soegoto, Agus Supandi. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan dan Kompensasi, terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan*. Jurnal EMBA 695 Vol.3 No.3 Sept. 2015, Hal.695-708

Santoso, Singgih, dan Fandy Tjiptono. 2002. *Riset Pemasaran: Konsep Aplikasinya dengan SPSS*. Jakarta: PT Elex Media Computindo Kelompok Gramedia.

- Sugiyono. 2010. *Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D*. Bandung; Alfabeta.
- Sule, Ernie Tisnawati dan Saefullah, Kurniawan. 2005. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Sulfa., Munir, Abdul Razak., Romadhoni, Buyung. 2019. *Pengaruh Diklat dan Kompetensi Aparatur terhadap Kinerja Pegawai melalui Mutu Pelayanan Pegawai di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Soppeng*. Journal of Management Vol. 2 No. 2
- Supriyanto, Achmad Sani., Maharani, Vivin. 2013. *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Kuesioner, dan Analisis Data*. Malang: UIN-Maliki Press
- Thoha, Miftah. 2007. *Manajemen Kepegawaian Sipil Di Iindonesia*. Jakarta: Kencana
- Wirotoomo, Dono., Pasaribu, Popy Novita. 2015. *Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir, Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Perimbangan Keuangan*. Jurnal MIX. Vol. 5, No. 3
- <https://jatim.bps.go.id/> diakses 10 Juni 2020
- <https://m.merdeka.com/> diakses 17 Juni 2020
- <https://id.m.wikipedia.org/> diakses 19 Juni 2020
- www.kompas.com/ diakses 19 Februari 2020
- www.hadits.id/ diakses 19 Juni 2020



LAMPIRAN-LAMPIRAN

LAMPIRAN 1
Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN
“PENGARUH DIKLAT TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN
LINGKUNGAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA
PEMERINTAH KOTA BATU”

Yth.

Bapak/Ibu Peserta Diklatpim Tingkat IV Tahun 2019 Pemerintah Kota
Batu di Tempat

Dengan hormat,

Saya Desi Dwi Ernawati Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi UIN Maulana
Malik Ibrahim Malang, NIM 16510008, sedang mengadakan penelitian dalam rangka
penyusunan skripsi dengan judul: “Pengaruh Diklat Terhadap Kinerja Pegawai dengan
Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pemerintah Kota Batu”.

Sehubungan dengan tujuan tersebut, saya membutuhkan bantuan Bapak/Ibu untuk dapat
menjadi responden dalam mengisi kuisisioner penelitian sebagaimana yang terlampir di bawah
ini. Sesuai dengan etika penelitian, saya akan menjaga kerahasiaan jawaban Bapak/Ibu.

Atas kesediaan dan bantuan yang diberikan, saya ucapkan terima kasih.

Peneliti,

Desi Dwi Ernawati

NIM: 16510008

Identitas Responden

1. Nama/kode responden :
2. Umur :
3. Jenis kelamin :
4. Instansi :

Cara Pengisian Kuesioner

1. Mohon memberi tanda centang (✓) pada jawaban yang dianggap benar
2. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja
3. Mohon memberikan jawaban yang sebenar-benarnya
4. Setelah melakukan pengisian, mohon saudara mengembalikannya kepada yang menyerahkan kuesioner

Keterangan

1. Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Tidak Setuju (TS)
3. Netral (N)
4. Setuju (S)
5. Sangat Setuju (SS)

A. PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT) (X)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
1	Saya dapat membuat perencanaan pelaksanaan kegiatan instansi dengan Baik					
2	Saya dapat berkolaborasi secara internal dan eksternal dalam mengelola tugas-tugas organisasi secara efektif					
3	Program yang ada dalam Diklatpim Tingkat IV tahun 2019 sudah sesuai Kebutuhan					
4	Rangkaian program yang ada dalam Diklatpim Tingkat IV tahun 2019 dapat saya laksanakan dengan baik					
5	Saya dapat menerapkan nilai-nilai kebangsaan dalam unit organisasi					
6	Saya dapat mengidentifikasi akar permasalahan pada tugas fungsi instansi saya					
7	Bahan ajar dalam Diklatpim tahun 2019 sudah sesuai kebutuhan					

8	Materi yang diberikan dalam Diklatpim tahun 2019 sudah tepat					
9	Tenaga pengajar dalam Diklatpim tahun 2019 memiliki kemampuan mengajar yang baik					
10	Tenaga pengajar dalam Diklatpim tahun 2019 mampu memberikan informasi yang dibutuhkan peserta					
11	Saya dapat mengikuti kegiatan pembelajaran dalam Diklatpim tahun 2019 secara tepat waktu					
12	Saya dapat menyelesaikan semua tugas yang diberikan dalam Diklatpim tingkat IV tahun 2019					
13	Metode dalam Diklatpim tingkat IV tahun 2019 sudah sesuai kebutuhan					
14	Adanya metode non klasikal sudah efektif unruk diterapkan dalam Diklatpim tingkat IV tahun 2019					
15	Pengelolaan dalam Diklatpim tingkat IV tahun 2019 sudah dilakukan dengan baik					
16	Kebijakan Diklatpim tingkat IV tahun 2019 sudah sesuai dengan aspirasi dan kebutuhan peserta					
17	Sarana dalam Diklatpim tingkat IV tahun 2019 dapat mendukung kelancaran pelaksanaan Diklat					
18	Prasarana yang disediakan dalam Diklatpim tingkat IV tahun 2019 sudah sesuai kebutuhan peserta Diklat					
19	Anggaran biaya dalam Diklatpim tingkat IV tahun 2019 sudah sesuai dengan kebutuhan					
20	Instansi saya memberikan biaya yang sesuai dalam Diklatpim tingkat IV tahun 2019					
21	Perlu diadakan evaluasi setelah pelaksanaan Diklatpim tingkat IV tahun 2019					
22	Saya dapat mengikuti evaluasi Diklatpim tingkat IV tahun 2019 dengan baik					

B. LINGKUNGAN KERJA (Z)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
1	Penerangan di tempat kerja sudah tepat					
2	Lampu dalam ruangan kerja dapat menerangi dengan baik					
3	Suhu udara di tempat kerja sudah sesuai					
4	Saya dapat beradaptasi dengan baik dengan suhu di ruangan kerja					
5	Kelembaban udara di tempat kerja sudah sesuai					
6	Kelembaban di tempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya					
7	Sirkulasi udara dapat terganti dengan baik					
8	Tempat kerja saya terasa sejuk dan segar					
9	Suara bising di tempat kerja dapat mengganggu kenyamanan					
10	Tempat kerja saya jauh dari kebisingan					
11	Ada getaran mekanis yang mengganggu pekerjaan					
12	Peralatan kerja saya menghasilkan getaran yang mengganggu saya					
13	Bau di tempat kerja dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja					
14	Tempat kerja saya tidak terdapat bau-bau tidak sedap					

15	Tata warna di tempat kerja sudah sesuai					
16	Warna-warna yang ada dalam tempat kerja saya tidak mengganggu penglihatan saya					
17	Perlengkapan kerja sudah tertata dengan rapi					
18	Tata letak di tempat kerja saya sudah sesuai kebutuhan					
19	Pemutaran musik di tempat kerja dapat meningkatkan konsentrasi dalam bekerja					
20	Pemutaran musik oleh rekan kerja dapat mengganggu saya dalam bekerja					
21	Keamanan tempat kerja sudah terjamin					
22	Adanya loker pribadi untuk menjaga keamanan barang-barang pegawai					

C. KINERJA (Y)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
1	Dapat menyelesaikan tugas sesuai target					
2	Dapat menyelesaikan tugas dengan jumlah yang banyak					
3	Dapat menyelesaikan tugas dengan mutu yang baik					
4	Memperhatikan kualitas dalam mengerjakan tugas					
5	Dapat menyelesaikan tugas secara efisien					

6	Dapat memanfaatkan sumber daya yang ada di tempat kerja untuk menunjang pekerjaan					
7	Dapat hadir tepat waktu					
8	Dapat pulang sesuai jam yang ditentukan					
9	Saya memiliki inisiatif dalam bekerja					
10	Sebelum disuruh mengerjakan tugas saya langsung mengerjakannya					
11	Dapat mengerjakan tugas dengan teliti					
12	Saya mengoreksi kembali pekerjaan saya sehingga jauh dari kesalahan					
13	Dapat mengerjakan tugas dengan jujur					
14	Saya mengerjakan tugas sesuai dengan prosedur yang ditentukan tanpa memanipulasi					
15	Dapat mengerjakan tugas dengan kreatif					
16	Saya menggunakan cara-cara yang unik dalam mengerjakan tugas saya					

LAMPIRAN 2
Hasil Jawaban Kuesioner
1. Variabel Diklat (X)

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	X1.16	X1.17	X1.18	X1.19	X1.20	X1.21	X1.22	TOTAL X1	
1	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	105	
2	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	99	
3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	99	
4	5	5	4	4	4	4	5	3	3	3	3	4	4	3	5	3	2	5	5	3	4	5	85	
5	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	87	
6	4	5	5	5	4	4	4	5	5	3	3	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	4	3	95
7	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	5	4	4	3	4	4	5	4	3	4	3	4	83
8	4	5	5	5	4	5	5	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	86
9	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	2	3	4	96	
10	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	3	4	4	4	97
11	4	4	3	5	4	4	4	3	3	3	3	5	5	3	4	4	3	5	5	4	4	4	3	85
12	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	96
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	106
14	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	84
15	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	3	5	5	5	96
16	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	97
17	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	87
18	4	5	2	4	5	4	2	4	2	2	5	5	2	4	4	2	5	5	5	4	5	5	5	85
19	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	96
20	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	96
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
22	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	109
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	3	3	4	4	90
24	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	3	3	4	4	98
25	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	93
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	84
27	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	99
28	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	101
29	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	3	4	4	4	4	5	5	3	91	
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	5	5	3	4	85
31	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	86
32	3	5	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	3	3	3	4	4	3	4	3	5	87
33	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	83
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	110
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
36	5	5	4	5	4	5	3	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	99
37	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	98
38	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	98
39	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	3	3	4	4	98

2. Variabel Kinerja (Y)

Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Y1.11	Y1.12	Y1.13	Y1.14	Y1.15	Y1.16	TOTAL Y1
4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	66
4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	66
4	5	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	62
4	3	3	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	3	62
4	4	3	4	4	4	3	5	5	4	3	4	4	4	4	4	63
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	62
4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	55
4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	63
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	67
5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	3	4	3	4	4	4	67
4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	61
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	69
4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	67
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	63
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	67
4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	65
4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	62
5	2	2	4	5	4	4	4	4	4	1	4	5	5	4	4	61
4	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	75
5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	68
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	2	5	5	5	4	5	71
4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	61
4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	3	4	4	4	4	4	59
4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	60
4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	61
4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	67
5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	76
4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	68
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	68
4	2	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	57
4	3	4	5	4	3	5	5	3	4	3	4	4	4	5	4	63
4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	61
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	65
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	61
4	2	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	60
4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	65

3. Variabel Lingkungan Kerja (Z)

Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	Z1.5	Z1.6	Z1.7	Z1.8	Z1.9	Z1.10	Z1.11	Z1.12	Z1.13	Z1.14	Z1.15	Z1.16	Z1.17	Z1.18	Z1.19	Z1.20	Z1.21	Z1.22	TOTAL Z1
5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	86
5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	2	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	87
5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	92
4	2	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	2	3	3	3	2	3	4	3	1	65
4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	4	1	5	3	4	3	3	5	2	5	79
5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	2	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	87
3	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	2	4	3	3	4	3	3	4	4	76
5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	89
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	1	2	5	5	5	5	4	4	3	5	4	96
3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	3	3	4	3	5	3	5	3	2	5	3	5	90
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	3	2	4	3	4	4	3	4	3	4	79
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	85
5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	3	5	4	5	3	5	4	5	5	95
5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	3	5	5	3	5	5	5	3	5	95
5	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	83
5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	99
5	5	4	4	4	5	3	3	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	85
4	4	4	4	4	1	1	4	4	1	2	2	4	1	1	1	1	1	3	2	4	4	57
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	2	5	5	5	5	5	5	2	4	2	95
5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	89
4	4	4	4	4	4	3	4	2	5	2	3	2	4	3	4	4	4	4	2	4	4	78
5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	103
5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	3	4	5	5	4	5	5	3	5	3	5	5	100
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	2	4	3	5	5	99
4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	3	2	4	4	4	4	2	3	2	4	2	74
5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	4	3	5	4	4	4	5	5	3	5	5	98
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	5	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	84
4	4	4	4	3	3	3	4	5	3	3	3	5	4	3	4	4	2	4	3	3	5	80
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	5	3	4	3	91
5	5	4	4	4	4	4	4	3	1	1	5	5	5	1	1	5	5	5	3	4	5	83
4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	2	4	4	4	4	4	3	2	2	4	78
4	4	3	3	3	3	3	3	4	2	1	2	4	5	3	4	4	4	3	3	3	4	72
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	105
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	2	5	5	5	5	3	3	1	5	5	5	95
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	87
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	102
4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	1	5	3	4	3	3	5	2	5	5	78
5	4	4	4	4	5	3	3	5	4	3	2	5	4	4	4	4	3	3	3	4	5	85
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	2	5	5	5	5	5	2	4	2	96

21	X
3	*
13	
39	
15	
88	
39	
33	
18	
39	
04	
13	

21	X
3	*
13	
39	
15	
88	
39	
33	
18	
39	
04	
13	

21	X
3	*
13	
39	
15	
88	
39	
33	
18	
39	
04	
13	

21	X
3	*
13	
39	
15	
88	
39	
33	
18	
39	
04	
13	

	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	
X1.5	Pearson Correlation	.358*	.314	.216	.387*	1	.333*	.055	.137	-.044	-.015	.299	.287	-.022	.015	.174	-.129	.024	.053	.374*	.105	.101	.162	.324*
	Sig. (2-tailed)	.025	.051	.187	.015		.038	.738	.406	.791	.926	.064	.077	.895	.928	.290	.435	.884	.748	.019	.524	.542	.324	.045
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	
X1.6	Pearson Correlation	.569**	.501**	.386*	.425**	.333*	1	.203	.161	.037	.122	.096	.090	.130	.489**	.276	.087	.245	.364*	.237	.103	.411*	.029	.498**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.015	.007	.038		.214	.327	.822	.458	.562	.585	.430	.002	.089	.599	.133	.023	.146	.532	.009	.859	.001
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	
X1.7	Pearson Correlation	-.024	.114	.648**	.114	.055	.203	1	.528**	.574**	.538**	-.031	.269	.588**	.068	.381*	.528**	-.049	.032	.190	.139	-.068	-.072	.529**
	Sig. (2-tailed)	.884	.490	.000	.491	.738	.214		.001	.000	.000	.851	.097	.000	.680	.017	.001	.766	.845	.246	.399	.682	.662	.001
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	
X1.8	Pearson Correlation	.077	.134	.266	.232	.137	.161	.528**	1	.482**	.527**	.182	.358*	.588**	.104	.371*	.509**	.250	.345*	.339*	.276	.166	.284	.651**
	Sig. (2-tailed)	.639	.415	.101	.156	.406	.327	.001		.002	.001	.266	.025	.000	.527	.020	.001	.124	.032	.035	.089	.313	.079	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	
X1.9	Pearson Correlation	.102	.113	.384*	.281	-.044	.037	.574**	.482**	1	.891**	.375*	.362*	.477**	.094	.481**	.506**	.152	.160	.000	.033	.100	.298	.625**
	Sig. (2-tailed)	.535	.492	.016	.084	.791	.822	.000	.002		.000	.019	.023	.002	.571	.002	.001	.357	.330	1.000	.844	.543	.065	.000

	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	
X1.10	Pearson Correlation	.267	.223	.435**	.387*	-.015	.122	.538**	.527**	.891**	1	.249	.333*	.446**	.251	.484**	.552**	.190	.262	.147	.137	.262	.405*	.730**
	Sig. (2-tailed)	.100	.173	.006	.015	.926	.458	.000	.001	.000		.126	.038	.004	.123	.002	.000	.246	.107	.371	.405	.107	.010	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X1.11	Pearson Correlation	.155	.363*	.037	.358*	.299	.096	-.031	.182	.375*	.249	1	.703**	.112	-.207	.313	-.084	.439**	.380*	.000	.032	.098	.144	.390*
	Sig. (2-tailed)	.347	.023	.822	.025	.064	.562	.851	.266	.019	.126		.000	.499	.207	.052	.610	.005	.017	1.000	.847	.551	.381	.014
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X1.12	Pearson Correlation	.009	.431**	.199	.423**	.287	.090	.269	.358*	.362*	.333*	.703**	1	.191	-.068	.266	.022	.368*	.423**	.253	.214	.048	.004	.503**
	Sig. (2-tailed)	.956	.006	.226	.007	.077	.585	.097	.025	.023	.038	.000		.244	.680	.102	.895	.021	.007	.120	.192	.771	.980	.001
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X1.13	Pearson Correlation	.178	.036	.528**	.182	-.022	.130	.588**	.588**	.477**	.446**	.112	.191	1	.068	.381*	.635**	.270	.269	.048	.139	-.009	.234	.577**
	Sig. (2-tailed)	.278	.828	.001	.268	.895	.430	.000	.000	.002	.004	.499	.244		.680	.017	.000	.096	.097	.774	.399	.956	.152	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X1.14	Pearson Correlation	.332*	.136	.180	.342*	.015	.489**	.068	.104	.094	.251	-.207	-.068	.068	1	.202	.185	.216	.320*	.179	.054	.482**	.343*	.394*
	Sig. (2-tailed)	.039	.411	.274	.033	.928	.002	.680	.527	.571	.123	.207	.680	.680		.217	.259	.187	.047	.275	.743	.002	.033	.013

	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	
X1.15	Pearson Correlation	.411**	.020	.238	.429**	.174	.276	.381*	.371*	.481**	.484**	.313	.266	.381*	.202	1	.560**	.505**	.516**	.265	.043	.452**	.390*	.695**
	Sig. (2-tailed)	.009	.904	.145	.006	.290	.089	.017	.020	.002	.002	.052	.102	.017	.217		.000	.001	.001	.104	.797	.004	.014	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X1.16	Pearson Correlation	.300	-.043	.455**	.308	-.129	.087	.528**	.509**	.506**	.552**	-.084	.022	.635**	.185	.560**	1	.228	.231	.172	.081	.135	.302	.598**
	Sig. (2-tailed)	.064	.793	.004	.056	.435	.599	.001	.001	.001	.000	.610	.895	.000	.259	.000		.163	.158	.295	.623	.413	.062	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X1.17	Pearson Correlation	.401*	.325*	.088	.370*	.024	.245	-.049	.250	.152	.190	.439**	.368*	.270	.216	.505**	.228	1	.948**	.194	.088	.423**	.223	.542**
	Sig. (2-tailed)	.011	.043	.596	.020	.884	.133	.766	.124	.357	.246	.005	.021	.096	.187	.001	.163		.000	.238	.595	.007	.172	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X1.18	Pearson Correlation	.429**	.378*	.103	.396*	.053	.364*	.032	.345*	.160	.262	.380*	.423**	.269	.320*	.516**	.231	.948**	1	.255	.088	.509**	.236	.610**
	Sig. (2-tailed)	.006	.018	.532	.012	.748	.023	.845	.032	.330	.107	.017	.007	.097	.047	.001	.158	.000		.117	.593	.001	.149	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X1.19	Pearson Correlation	.218	.189	.242	.331*	.374*	.237	.190	.339*	.000	.147	.000	.253	.048	.179	.265	.172	.194	.255	1	.642**	.332*	.297	.523**
	Sig. (2-tailed)	.183	.249	.137	.040	.019	.146	.246	.035	1.000	.371	1.000	.120	.774	.275	.104	.295	.238	.117		.000	.039	.067	.001

	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	
X1.20	Pearson Correlation	-.019	.214	.085	.036	.105	.103	.139	.276	.033	.137	.032	.214	.139	.054	.043	.081	.088	.088	.642**	1	.272	.088	.366
	Sig. (2-tailed)	.908	.191	.605	.827	.524	.532	.399	.089	.844	.405	.847	.192	.399	.743	.797	.623	.595	.593	.000		.093	.593	.022
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	
X1.21	Pearson Correlation	.393*	.215	-.133	.204	.101	.411**	-.068	.166	.100	.262	.098	.048	-.009	.482**	.452**	.135	.423**	.509**	.332*	.272	1	.422**	.484**
	Sig. (2-tailed)	.013	.188	.418	.213	.542	.009	.682	.313	.543	.107	.551	.771	.956	.002	.004	.413	.007	.001	.039	.093		.007	.002
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	
X1.22	Pearson Correlation	.244	.019	.097	.260	.162	.029	-.072	.284	.298	.405*	.144	.004	.234	.343*	.390*	.302	.223	.236	.297	.088	.422**	1	.474**
	Sig. (2-tailed)	.134	.910	.555	.110	.324	.859	.662	.079	.065	.010	.381	.980	.152	.033	.014	.062	.172	.149	.067	.593	.007		.002
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	
totalx.1	Pearson Correlation	.533**	.441**	.559**	.628**	.324*	.498**	.529**	.651**	.625**	.730**	.390*	.503**	.577**	.394*	.695**	.598**	.542**	.610**	.523**	.366*	.484**	.474**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.000	.000	.045	.001	.001	.000	.000	.000	.014	.001	.000	.013	.000	.000	.000	.000	.001	.022	.002	.002	
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	

LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MAULANA

LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF

Y1.6	Pearson Correlation	.488**	.136	.546**	.400*	.542**	1	.079	-.110	.656**	.200	.820**	.397*	.465*	.158	.397*	.201	.659**
	Sig. (2-tailed)	.002	.411	.000	.012	.000		.632	.503	.000	.222	.000	.012	.003	.336	.012	.220	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Y1.7	Pearson Correlation	.186	.191	.133	.361*	.213	.079	1	.380*	.065	.005	.187	.257	.320*	.240	.156	.181	.466**
	Sig. (2-tailed)	.257	.243	.420	.024	.193	.632		.017	.695	.978	.254	.115	.047	.141	.344	.269	.003
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Y1.8	Pearson Correlation	.142	-.003	.023	.395*	.180	-.110	.380*	1	.029	.173	-.044	.097	.209	.260	.097	.060	.416**
	Sig. (2-tailed)	.390	.987	.890	.013	.274	.503	.017		.859	.293	.790	.559	.202	.110	.559	.715	.008
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Y1.9	Pearson Correlation	.448**	.179	.306	.439**	.507**	.656**	.065	.029	1	.053	.563**	.256	.419**	-.099	.256	.195	.549**
	Sig. (2-tailed)	.004	.275	.058	.005	.001	.000	.695	.859		.749	.000	.116	.008	.547	.116	.235	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Y1.10	Pearson Correlation	-.119	.236	.488**	.292	.072	.200	.005	.173	.053	1	.240	.074	.100	.340	.202	.045	.460**
	Sig. (2-tailed)	.469	.148	.002	.071	.664	.222	.978	.293	.749		.141	.656	.546	.034	.219	.788	.003
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Y1.11	Pearson Correlation	.346*	.167	.411**	.281	.448**	.820**	.187	-.044	.563**	.240	1	.528**	.588*	.149	.528*	.311	.690**
	Sig. (2-tailed)	.031	.310	.009	.083	.004	.000	.254	.790	.000	.141		.001	.000	.365	.001	.054	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39

Y1.12 Pearson Correlation	.405*	-.110	.211	.285	.363	.397*	.257	.097	.256	.074	.528**	1	.698*	.417**	.449*	.151	.564**
Sig. (2-tailed)	.011	.505	.197	.078	.023	.012	.115	.559	.116	.656	.001		.000	.008	.004	.360	.000
N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Y1.13 Pearson Correlation	.435**	.042	.268	.335*	.462**	.465**	.320*	.209	.419**	.100	.588**	.698**	1	.543**	.590*	.126	.696**
Sig. (2-tailed)	.006	.801	.099	.037	.003	.003	.047	.202	.008	.546	.000	.000		.000	.000	.444	.000
N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Y1.14 Pearson Correlation	.099	-.015	.276	.047	.134	.158	.240	.260	-.099	.340*	.149	.417**	.543**	1	.630*	-.067	.465**
Sig. (2-tailed)	.547	.928	.089	.776	.415	.336	.141	.110	.547	.034	.365	.008	.000		.000	.687	.003
N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Y1.15 Pearson Correlation	.128	.116	.368*	.085	.263	.397*	.156	.097	.256	.202	.528**	.449**	.590**	.630**	1	.028	.564**
Sig. (2-tailed)	.438	.483	.021	.608	.106	.012	.344	.559	.116	.219	.001	.004	.000	.000		.865	.000
N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Y1.16 Pearson Correlation	.067	.121	-.095	.041	.206	.201	.181	.060	.195	.045	.311	.151	.126	-.067	.028	1	.340
Sig. (2-tailed)	.685	.463	.565	.803	.209	.220	.269	.715	.235	.788	.054	.360	.444	.687	.865		.034
N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
jumlah Pearson Correlation	.524**	.384*	.643**	.650**	.653**	.659**	.466**	.416**	.549**	.460**	.690**	.564**	.696**	.465**	.564**	.340	1
Sig. (2-tailed)	.001	.016	.000	.000	.000	.000	.003	.008	.000	.003	.000	.000	.000	.003	.000	.034	
N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39

9	0	*	9	9	9	6	1	7	1	Z1
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

[illegible]

Z1.5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.530** .001 39	.557** .000 39	.716** .000 39	.781** .000 39	1 .000 39	.591** .000 39	.557** .000 39	.646** .000 39	.193 .238 39	.431** .006 39	.070 .671 39	.235 .151 39	.067 .686 39	.436** .005 39	.512** .001 39	.385* .015 39	.425** .007 39	.350* .029 39	.345* .032 39	.203 .214 39	.561** .000 39	.206 .209 39	.744** .000 39
Z1.6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.289 .074 39	.457** .003 39	.555** .000 39	.568** .000 39	.591** .000 39	1 .000 39	.735** .000 39	.408** .010 39	.121 .465 39	.467** .003 39	.258 .113 39	.155 .346 39	-.146 .375 39	.631** .000 39	.530** .001 39	.536** .000 39	.488** .002 39	.426** .007 39	.311 .054 39	.178 .279 39	.360* .024 39	.036 .828 39	.702** .000 39
Z1.7	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.337* .036 39	.487** .002 39	.733** .000 39	.626** .000 39	.557** .000 39	.735** .000 39	1 .000 39	.641** .000 39	.198 .226 39	.448** .004 39	.193 .240 39	.265 .103 39	-.030 .854 39	.651** .000 39	.569** .000 39	.555** .000 39	.448** .004 39	.383* .016 39	.340* .034 39	.379* .017 39	.566** .000 39	.063 .702 39	.793** .000 39
Z1.8	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.409** .010 39	.382* .016 39	.745** .000 39	.666** .000 39	.646** .000 39	.408** .010 39	.641** .000 39	1 .028 39	.351* .043 39	.326* .715 39	.060 .072 39	.291 .488 39	.114 .081 39	.283 .006 39	.430** .033 39	.342* .126 39	.249 .259 39	.185 .239 39	.193 .064 39	.299 .003 39	.461** .598 39	.087 .000 39	.650** .000 39
Z1.9	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.250 .125 39	.190 .246 39	.373* .019 39	.290 .073 39	.193 .238 39	.121 .465 39	.198 .226 39	.351* .028 39	1 .052 39	.313 .928 39	.015 .601 39	-.086 .000 39	.589** .889 39	.023 .024 39	.360* .016 39	.382* .080 39	.284 .601 39	.086 .409 39	-.136 .025 39	.358* .785 39	-.045 .050 39	.050 .763 39	.431** .006 39

Z1.10 Pearson Correlation	.282	.264	.445**	.427**	.431**	.467**	.448**	.326*	.313	1	.087	.104	.022	.273	.643**	.655**	.413**	.377*	.109	.218	.310	.062	.613*
Sig. (2-tailed)	.082	.105	.005	.007	.006	.003	.004	.043	.052		.597	.528	.893	.092	.000	.000	.009	.018	.510	.182	.055	.710	.000
N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Z1.11 Pearson Correlation	-.011	.033	.163	.097	.070	.258	.193	.060	.015	.087	1	.344*	-.112	.004	.132	.167	.048	-.018	.279	.032	.118	.259	.267
Sig. (2-tailed)	.948	.840	.323	.557	.671	.113	.240	.715	.928	.597		.032	.497	.980	.425	.311	.774	.915	.086	.846	.473	.111	.100
N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Z1.12 Pearson Correlation	.265	.195	.194	.169	.235	.155	.265	.291	-.086	.104	.344*	1	.006	.232	.085	.019	.324*	.293	.466**	.038	.278	.277	.407
Sig. (2-tailed)	.104	.234	.237	.305	.151	.346	.103	.072	.601	.528	.032		.969	.156	.606	.907	.044	.070	.003	.817	.087	.088	.010
N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Z1.13 Pearson Correlation	.417**	.217	.147	.090	.067	-.146	-.030	.114	.589**	.022	-.112	.006	1	-.066	.075	.015	.189	.042	-.179	.562**	.070	.316	.296
Sig. (2-tailed)	.008	.184	.371	.588	.686	.375	.854	.488	.000	.893	.497	.969		.691	.650	.929	.249	.801	.275	.000	.673	.050	.067
N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Z1.14 Pearson Correlation	.230	.447**	.290	.401*	.436**	.631**	.651**	.283	.023	.273	.004	.232	-.066	1	.427**	.555**	.557**	.433*	.435**	.098	.447**	.369*	.654*
Sig. (2-tailed)	.159	.004	.073	.012	.005	.000	.000	.081	.889	.092	.980	.156	.691		.007	.000	.000	.006	.006	.555	.004	.021	.000
N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39

Z1.15 Pearson Correlation	.464**	.389*	.467**	.461**	.512**	.530**	.569**	.430**	.360*	.643**	.132	.085	.075	.427**	1	.752**	.511**	.454*	.072	.246	.226	.133	.694*
Sig. (2-tailed)	.003	.014	.003	.003	.001	.001	.000	.006	.024	.000	.425	.606	.650	.007		.000	.001	.004	.664	.132	.167	.420	.000
N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Z1.16 Pearson Correlation	.207	.237	.389*	.448**	.385*	.536**	.555**	.342*	.382*	.655**	.167	.019	.015	.555**	.752**	1	.359	.160	.146	.270	.286	.127	.652*
Sig. (2-tailed)	.206	.146	.014	.004	.015	.000	.000	.033	.016	.000	.311	.907	.929	.000	.000		.025	.329	.374	.096	.078	.441	.000
N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Z1.17 Pearson Correlation	.328*	.354*	.242	.401*	.425**	.488**	.448**	.249	.284	.413**	.048	.324*	.189	.557**	.511*	.359	1	.673*	.391*	.103	.091	.025	.643*
Sig. (2-tailed)	.041	.027	.137	.011	.007	.002	.004	.126	.080	.009	.774	.044	.249	.000	.001	.025		.000	.014	.534	.583	.878	.000
N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Z1.18 Pearson Correlation	.372*	.464**	.179	.264	.350*	.426**	.383*	.185	.086	.377*	-.018	.293	.042	.433**	.454*	.160	.673**	1	.332*	.145	.057	.008	.544*
Sig. (2-tailed)	.020	.003	.275	.105	.029	.007	.016	.259	.601	.018	.915	.070	.801	.006	.004	.329	.000		.039	.378	.732	.961	.000
N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Z1.19 Pearson Correlation	.047	.126	.234	.408**	.345*	.311	.340*	.193	-.136	.109	.279	.466**	-.179	.435**	.072	.146	.391*	.332*	1	-.196	.411*	.160	.420*
Sig. (2-tailed)	.775	.444	.152	.010	.032	.054	.034	.239	.409	.510	.086	.003	.275	.006	.664	.374	.014	.039		.231	.009	.331	.008
N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39

Z1.20 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.329*	.218	.372*	.210	.203	.178	.379*	.299	.358*	.218	.032	.038	.562**	.098	.246	.270	.103	.145	-.196	1	.283	.238	.458*
	.041	.183	.020	.200	.214	.279	.017	.064	.025	.182	.846	.817	.000	.555	.132	.096	.534	.378	.231		.081	.145	.003
	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Z1.21 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.221	.374*	.603**	.580**	.561**	.360*	.566**	.461**	-.045	.310	.118	.278	.070	.447**	.226	.286	.091	.057	.411**	.283	1	.418**	.587*
	.176	.019	.000	.000	.000	.024	.000	.003	.785	.055	.473	.087	.673	.004	.167	.078	.583	.732	.009	.081		.008	.000
	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Z1.22 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.056	.290	.078	.171	.206	.036	.063	.087	.050	-.062	.259	.277	.316	.369*	-.133	.127	-.025	-.008	.160	.238	.418**	1	.330
	.737	.073	.637	.298	.209	.828	.702	.598	.763	.710	.111	.088	.050	.021	.420	.441	.878	.961	.331	.145	.008		.040
	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
jumlah Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.573**	.640**	.738**	.737**	.744**	.702**	.793**	.650**	.431**	.613**	.267	.407	.296	.654**	.694**	.652**	.643**	.544**	.420**	.458**	.587**	.330*	1
	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.006	.000	.100	.010	.067	.000	.000	.000	.000	.000	.008	.003	.000	.040	
	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39

4. Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) (X)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.877	22

Reliabilitas Kinerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.803	16

Reliabilitas Lingkungan Kerja (Z)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.899	20

LAMPIRAN 4

Hasil Uji Normalitas, Linearitas, Multikolineritas, dan Heteroskedastisitas

1. Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		39
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.95108747
Most Extreme Differences	Absolute	.136
	Positive	.136
	Negative	-.077
Kolmogorov-Smirnov Z		.848
Asymp. Sig. (2-tailed)		.468
a. Test distribution is Normal.		

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		39
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.79593017
Most Extreme Differences	Absolute	.103
	Positive	.103
	Negative	-.083
Kolmogorov-Smirnov Z		.646
Asymp. Sig. (2-tailed)		.798
a. Test distribution is Normal.		

2. Linearitas

**ANOVA
Table**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
y * x	Between Groups (Combined)	793.014	18	44.056	5.640	.000
	Linearity	356.009	1	356.009	45.579	.000
	Deviation from Linearity	437.005	17	25.706	3.291	.006
	Within Groups	156.217	20	7.811		
	Total	949.231	38			

**ANOVA
Table**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
y * z	Between Groups (Combined)	253.231	22	11.510	.265	.998
	Linearity	75.195	1	75.195	1.729	.207
	Deviation from Linearity	178.036	21	8.478	.195	1.000
	Within Groups	696.000	16	43.500		
	Total	949.231	38			

**ANOVA
Table**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
z * x	Between Groups (Combined)	2341.110	18	130.062	1.753	.113
	Linearity	527.814	1	527.814	7.114	.015
	Deviation from Linearity	1813.296	17	106.664	1.438	.217
	Within Groups	1483.967	20	74.198		
	Total	3825.077	38			

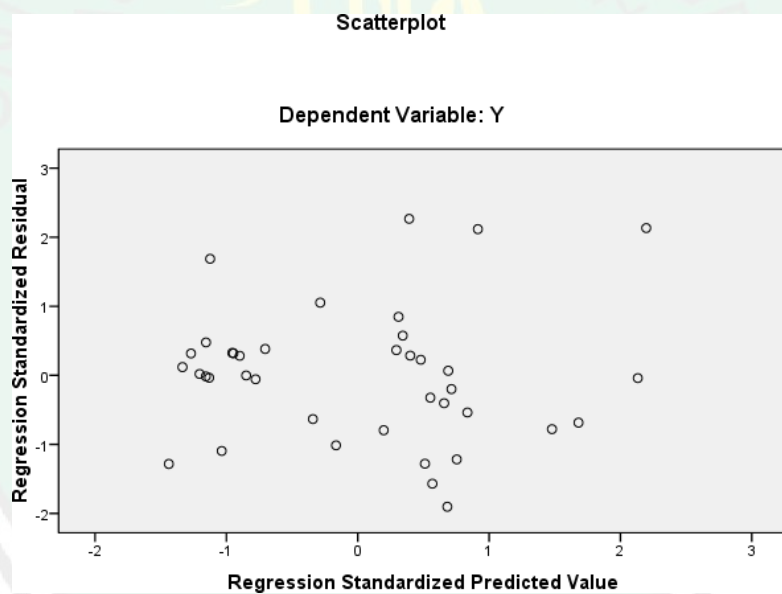
3. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	25.453	8.603		2.959	.005		
X	.396	.095	.592	4.163	.000	.854	1.171
Z	.025	.067	.053	.369	.714	.854	1.171

a. Dependent Variable: Y

4. Uji Heteroskedastisitas



LAMPIRAN 5

Hasil Deskripsi variabel

1. Hasil deskripsi variabel pendidikan dan pelatihan (diklat) (X)

Frequency Table

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	2	5.1	5.1	5.1
S	21	53.8	53.8	59.0
SS	16	41.0	41.0	100.0
Total	39	100.0	100.0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	18	46.2	46.2	46.2
SS	21	53.8	53.8	100.0
Total	39	100.0	100.0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	2.6	2.6	2.6
N	2	5.1	5.1	7.7
S	24	61.5	61.5	69.2
SS	12	30.8	30.8	100.0
Total	39	100.0	100.0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	2	5.1	5.1	5.1
S	22	56.4	56.4	61.5
SS	15	38.5	38.5	100.0
Total	39	100.0	100.0	

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	1	2.6	2.6	2.6
S	26	66.7	66.7	69.2
SS	12	30.8	30.8	100.0
Total	39	100.0	100.0	

X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	2	5.1	5.1	5.1
S	26	66.7	66.7	71.8
SS	11	28.2	28.2	100.0
Total	39	100.0	100.0	

X1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	2.6	2.6	2.6
N	5	12.8	12.8	15.4
S	25	64.1	64.1	79.5
SS	8	20.5	20.5	100.0
Total	39	100.0	100.0	

X1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	5	12.8	12.8	12.8
S	21	53.8	53.8	66.7
SS	13	33.3	33.3	100.0
Total	39	100.0	100.0	

X1.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	2.6	2.6	2.6
N	7	17.9	17.9	20.5
S	16	41.0	41.0	61.5
SS	15	38.5	38.5	100.0
Total	39	100.0	100.0	

X1.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	2.6	2.6	2.6
N	8	20.5	20.5	23.1
S	12	30.8	30.8	53.8
SS	18	46.2	46.2	100.0
Total	39	100.0	100.0	

X1.11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	1	2.6	2.6	2.6
S	20	51.3	51.3	53.8
SS	18	46.2	46.2	100.0
Total	39	100.0	100.0	

X1.12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	17	43.6	43.6	43.6
SS	22	56.4	56.4	100.0
Total	39	100.0	100.0	

X1.13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	2.6	2.6	2.6
N	5	12.8	12.8	15.4
S	25	64.1	64.1	79.5
SS	8	20.5	20.5	100.0
Total	39	100.0	100.0	

X1.14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	4	10.3	10.3	10.3
S	28	71.8	71.8	82.1
SS	7	17.9	17.9	100.0
Total	39	100.0	100.0	

X1.15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	4	10.3	10.3	10.3
S	24	61.5	61.5	71.8
SS	11	28.2	28.2	100.0
Total	39	100.0	100.0	

X1.16

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Val TS	2	5.1	5.1	5.1
id N	3	7.7	7.7	12.8
S	24	61.5	61.5	74.4
SS	10	25.6	25.6	100.0
Total	39	100.0	100.0	

X1.17

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	15	38.5	38.5	38.5
SS	24	61.5	61.5	100.0
Total	39	100.0	100.0	

X1.18

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	16	41.0	41.0	41.0
SS	23	59.0	59.0	100.0
Total	39	100.0	100.0	

X1.19

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	13	33.3	33.3	33.3
S	13	33.3	33.3	66.7
SS	13	33.3	33.3	100.0
Total	39	100.0	100.0	

X1.20

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	2	5.1	5.1	5.1
N	7	17.9	17.9	23.1
S	18	46.2	46.2	69.2
SS	12	30.8	30.8	100.0
Total	39	100.0	100.0	

X1.21

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	6	15.4	15.4	15.4
	S	21	53.8	53.8	69.2
	SS	12	30.8	30.8	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

X1.22

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	5	12.8	12.8	12.8
	S	22	56.4	56.4	69.2
	SS	12	30.8	30.8	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

		jumlah			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	83	2	5.1	5.1	5.1
	84	2	5.1	5.1	10.3
	85	4	10.3	10.3	20.5
	86	2	5.1	5.1	25.6
	87	3	7.7	7.7	33.3
	88	2	5.1	5.1	38.5
	90	1	2.6	2.6	41.0
	91	1	2.6	2.6	43.6
	93	1	2.6	2.6	46.2
	95	1	2.6	2.6	48.7
	96	5	12.8	12.8	61.5
	97	2	5.1	5.1	66.7
	98	4	10.3	10.3	76.9
	99	4	10.3	10.3	87.2
	101	1	2.6	2.6	89.7
	105	1	2.6	2.6	92.3
	106	1	2.6	2.6	94.9
	109	1	2.6	2.6	97.4
	110	1	2.6	2.6	100.0
Total		39	100.0	100.0	

2. Hasil deskripsi kinerja (Y)

Y1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	32	82.1	82.1	82.1
SS	7	17.9	17.9	100.0
Total	39	100.0	100.0	

Y1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	3	7.7	7.7	7.7
N	7	17.9	17.9	25.6
S	26	66.7	66.7	92.3
SS	3	7.7	7.7	100.0
Total	39	100.0	100.0	

Y1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	2.6	2.6	2.6
N	5	12.8	12.8	15.4
S	24	61.5	61.5	76.9
SS	9	23.1	23.1	100.0
Total	39	100.0	100.0	

Y1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	1	2.6	2.6	2.6
S	23	59.0	59.0	61.5
SS	15	38.5	38.5	100.0
Total	39	100.0	100.0	

Y1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	2	5.1	5.1	5.1
	S	26	66.7	66.7	71.8
	SS	11	28.2	28.2	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Y1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	3	7.7	7.7	7.7
	S	30	76.9	76.9	84.6
	SS	6	15.4	15.4	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Y1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	4	10.3	10.3	10.3
	S	28	71.8	71.8	82.1
	SS	7	17.9	17.9	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Y1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	5.1	5.1	5.1
	TS	3	7.7	7.7	12.8
	N	7	17.9	17.9	30.8
	S	20	51.3	51.3	82.1
	SS	7	17.9	17.9	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Y1.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	2	5.1	5.1	5.1
S	30	76.9	76.9	82.1
SS	7	17.9	17.9	100.0
Total	39	100.0	100.0	

Y1.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	2.6	2.6	2.6
TS	2	5.1	5.1	7.7
N	11	28.2	28.2	35.9
S	21	53.8	53.8	89.7
SS	4	10.3	10.3	100.0
Total	39	100.0	100.0	

Y1.11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	2	5.1	5.1	5.1
S	31	79.5	79.5	84.6
SS	6	15.4	15.4	100.0
Total	39	100.0	100.0	

Y1.12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	2	5.1	5.1	5.1
S	29	74.4	74.4	79.5
SS	8	20.5	20.5	100.0
Total	39	100.0	100.0	

Y1.13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	1	2.6	2.6	2.6
	S	27	69.2	69.2	71.8
	SS	11	28.2	28.2	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Y1.14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	2	5.1	5.1	5.1
	S	28	71.8	71.8	76.9
	SS	9	23.1	23.1	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Y1.15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	2	5.1	5.1	5.1
	S	29	74.4	74.4	79.5
	SS	8	20.5	20.5	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Y1.16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	10.3	10.3	10.3
	N	14	35.9	35.9	46.2
	S	15	38.5	38.5	84.6
	SS	6	15.4	15.4	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

		Jumlah			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	55	1	2.6	2.6	2.6
	57	1	2.6	2.6	5.1
	59	1	2.6	2.6	7.7
	60	2	5.1	5.1	12.8
	61	6	15.4	15.4	28.2
	62	5	12.8	12.8	41.0
	63	4	10.3	10.3	51.3
	64	1	2.6	2.6	53.8
	65	3	7.7	7.7	61.5
	66	2	5.1	5.1	66.7
	67	5	12.8	12.8	79.5
	68	3	7.7	7.7	87.2
	69	1	2.6	2.6	89.7
	71	1	2.6	2.6	92.3
	75	1	2.6	2.6	94.9
	76	1	2.6	2.6	97.4
	80	1	2.6	2.6	100.0
Total		39	100.0	100.0	

3. Hasil deskripsi lingkungan kerja (Z)

Frequency Table

Z1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	2	5.1	5.1	5.1
S	14	35.9	35.9	41.0
SS	23	59.0	59.0	100.0
Total	39	100.0	100.0	

Z1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	2.6	2.6	2.6
S	15	38.5	38.5	41.0
SS	23	59.0	59.0	100.0
Total	39	100.0	100.0	

Z1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	1	2.6	2.6	2.6
S	19	48.7	48.7	51.3
SS	19	48.7	48.7	100.0
Total	39	100.0	100.0	

Z1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	3	7.7	7.7	7.7
S	19	48.7	48.7	56.4
SS	17	43.6	43.6	100.0
Total	39	100.0	100.0	

Z1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	4	10.3	10.3	10.3
S	18	46.2	46.2	56.4
SS	17	43.6	43.6	100.0
Total	39	100.0	100.0	

Z1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	2.6	2.6	2.6
N	6	15.4	15.4	17.9
S	17	43.6	43.6	61.5
SS	15	38.5	38.5	100.0
Total	39	100.0	100.0	

Z1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	2.6	2.6	2.6
N	9	23.1	23.1	25.6
S	12	30.8	30.8	56.4
SS	17	43.6	43.6	100.0
Total	39	100.0	100.0	

Z1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	7	17.9	17.9	17.9
S	14	35.9	35.9	53.8
SS	18	46.2	46.2	100.0
Total	39	100.0	100.0	

Z1.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	4	10.3	10.3	10.3
N	5	12.8	12.8	23.1
S	16	41.0	41.0	64.1
SS	14	35.9	35.9	100.0
Total	39	100.0	100.0	

Z1.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	2	5.1	5.1	5.1
TS	2	5.1	5.1	10.3
N	11	28.2	28.2	38.5
S	14	35.9	35.9	74.4
SS	10	25.6	25.6	100.0
Total	39	100.0	100.0	

Z1.11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	5	12.8	12.8	12.8
TS	16	41.0	41.0	53.8
N	13	33.3	33.3	87.2
S	4	10.3	10.3	97.4
SS	1	2.6	2.6	100.0
Total	39	100.0	100.0	

Z1.12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	4	10.3	10.3	10.3
N	15	38.5	38.5	48.7
S	17	43.6	43.6	92.3
SS	3	7.7	7.7	100.0
Total	39	100.0	100.0	

Z1.13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	2	5.1	5.1	5.1
TS	8	20.5	20.5	25.6
N	7	17.9	17.9	43.6
S	14	35.9	35.9	79.5
SS	8	20.5	20.5	100.0
Total	39	100.0	100.0	

Z1.14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	2.6	2.6	2.6
TS	1	2.6	2.6	5.1
N	2	5.1	5.1	10.3
S	18	46.2	46.2	56.4
SS	17	43.6	43.6	100.0
Total	39	100.0	100.0	

Z1.15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	2	5.1	5.1	5.1
N	10	25.6	25.6	30.8
S	20	51.3	51.3	82.1
SS	7	17.9	17.9	100.0
Total	39	100.0	100.0	

Z1.16

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	2	5.1	5.1	5.1
N	3	7.7	7.7	12.8
S	22	56.4	56.4	69.2
SS	12	30.8	30.8	100.0
Total	39	100.0	100.0	

Z1.17

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	2.6	2.6	2.6
N	9	23.1	23.1	25.6
S	18	46.2	46.2	71.8
SS	11	28.2	28.2	100.0
Total	39	100.0	100.0	

Z1.18

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	2.6	2.6	2.6
TS	5	12.8	12.8	15.4
N	9	23.1	23.1	38.5
S	15	38.5	38.5	76.9
SS	9	23.1	23.1	100.0
Total	39	100.0	100.0	

Z1.19

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	2.6	2.6	2.6
TS	1	2.6	2.6	5.1
N	11	28.2	28.2	33.3
S	12	30.8	30.8	64.1
SS	14	35.9	35.9	100.0
Total	39	100.0	100.0	

Z1.20

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	11	28.2	28.2	28.2
N	16	41.0	41.0	69.2
S	9	23.1	23.1	92.3
SS	3	7.7	7.7	100.0
Total	39	100.0	100.0	

Z1.21

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	2.6	2.6	2.6
N	4	10.3	10.3	12.8
S	20	51.3	51.3	64.1
SS	14	35.9	35.9	100.0
Total	39	100.0	100.0	

Z1.22

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	2.6	2.6	2.6
TS	3	7.7	7.7	10.3
N	3	7.7	7.7	17.9
S	15	38.5	38.5	56.4
SS	17	43.6	43.6	100.0
Total	39	100.0	100.0	

		Jumlah			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	57	1	2.6	2.6	2.6
	65	1	2.6	2.6	5.1
	72	1	2.6	2.6	7.7
	74	1	2.6	2.6	10.3
	76	1	2.6	2.6	12.8
	78	3	7.7	7.7	20.5
	79	2	5.1	5.1	25.6
	80	1	2.6	2.6	28.2
	83	2	5.1	5.1	33.3
	84	1	2.6	2.6	35.9
	85	3	7.7	7.7	43.6
	86	1	2.6	2.6	46.2
	87	3	7.7	7.7	53.8
	89	2	5.1	5.1	59.0
	90	1	2.6	2.6	61.5
	91	1	2.6	2.6	64.1
	92	1	2.6	2.6	66.7
	95	4	10.3	10.3	76.9
	96	2	5.1	5.1	82.1
	98	1	2.6	2.6	84.6
	99	2	5.1	5.1	89.7
	100	1	2.6	2.6	92.3
	102	1	2.6	2.6	94.9
	103	1	2.6	2.6	97.4
	105	1	2.6	2.6	100.0
Total		39	100.0	100.0	

FREQUENCIES VARIABLES=z1.18

/STATISTICS=STDDEV VARIANCE RANGE MINIMUM MAXIMUM SEMEAN MEAN MEDIAN MODE SUM

/ORDER=ANALYSIS.

LAMPIRAN 6

Analisis data

1. X terhadap Z

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.382 ^a	.146	.123	9.884

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Z

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	36.753	20.099		1.829	.076		
	X	.539	.214	.382	2.513	.016	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Z

2. X, Z Terhadap Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.614 ^a	.377	.343	4.052

a. Predictors: (Constant), Z, X

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	25.453	8.603		2.959	.005		
X	.396	.095	.592	4.163	.000	.854	1.171
Z	.025	.067	.053	.369	.714	.854	1.171

a. Dependent Variable: Y

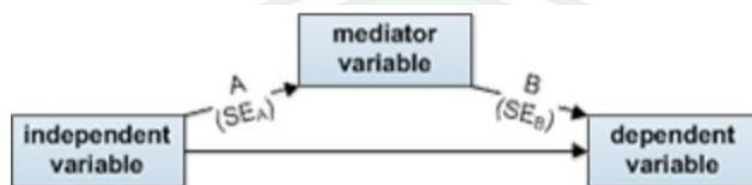
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	358.245	2	179.122	10.911	.000 ^a
	Residual	590.986	36	16.416		
	Total	949.231	38			

a. Predictors: (Constant), Z, X

b. Dependent Variable: Y

UJI SOBEL TEST ONLINE



A: 0.382 ?

B: 0.053 ?

SE_A: 0.214 ?

SE_B: 0.067 ?

Calculate!

Sobel test statistic: 0.72321267

One-tailed probability: 0.23477462

Two-tailed probability: 0.46954923

Data pegawai Pemerintah Kota Batu

[illegible]

	Administrasi Pemerintahan																		
6	Asisten Administrasi Pembangunan dan Kesejahteraan Rakyat	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
7	Asisten Administrasi Umum	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
8	Bagian Hukum	0	0	0	0	0	0	1	0	5	1	5	5	0	1	0	0	0	18
9	Bagian Administrasi Pemerintahan dan Otonomi Daerah	0	0	0	0	0	0	1	2	2	0	6	4	1	1	0	0	0	17
10	Bagian Organisasi	0	0	0	0	0	0	0	2	2	0	6	2	1	0	0	0	0	13
11	Bagian Administrasi Perekonomian dan	0	0	0	0	0	0	2	1	3	1	13	4	0	1	0	0	0	25

	Pembangunan																		
12	Bagian Layanan Pengadaan	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	10	6	1	0	0	0	0	18
13	Bagian Administrasi Kesejahteraan Rakyat dan Sosial	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	5	6	0	1	0	0	0	14
14	Bagian Umum	0	0	0	0	1	1	5	2	7	3	5	5	1	0	0	0	0	30
15	Bagian Hubungan Masyarakat	0	0	0	0	0	0	2	2	4	0	5	3	0	1	0	0	0	17
16	Bagian Protokol Dan Rumah Tangga	0	0	1	0	1	2	4	6	8	1	5	2	1	0	0	0	0	31
17	Sekretariat DPRD	0	0	0	0	0	0	2	1	5	0	10	5	1	3	1	0	0	28
18	Inspektorat	0	0	0	0	0	0	0	3	4	7	18	6	0	3	0	0	0	41
19	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya	0	0	0	0	0	2	5	2	6	15	8	9	1	1	1	0	0	50

	Manusia																		
20	Badan Keuangan Daerah	0	0	0	0	0	1	18	19	16	8	24	20	2	1	1	0	0	110
21	Badan Penanggulangan Bencana Daerah	0	0	0	0	0	0	3	1	4	1	6	6	1	0	0	0	0	22
22	Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah	0	0	0	0	0	0	2	4	2	3	4	23	0	1	1	0	0	40
23	Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil	0	0	0	0	1	0	5	12	2	3	5	8	2	3	1	0	0	42
24	Dinas Kesehatan	0	0	0	0	0	1	2	7	4	3	12	9	3	1	0	0	0	42
25	- UPTD Puskesmas Batu	0	0	0	1	0	0	4	0	2	2	0	1	0	0	0	0	0	10
26	---- Fungsional Tertentu	0	0	0	0	0	0	0	7	21	4	9	6	2	0	0	0	0	49

27	- UPTD Puskesmas Bumiaji	0	0	0	0	0	0	6	0	3	2	1	0	0	0	0	0	0	12
28	---- Fungsional Tertentu	0	0	0	0	0	0	1	4	19	2	8	5	0	1	0	0	0	40
29	- UPTD Puskesmas Beji	0	0	0	0	0	0	3	2	3	1	1	0	0	0	0	0	0	10
30	---- Fungsional Tertentu	0	0	0	0	0	0	0	5	12	4	6	4	1	1	0	0	0	33
31	- UPTD Puskesmas Junrejo	0	0	0	0	0	0	3	1	5	1	3	0	0	0	0	0	0	13
32	---- Fungsional Tertentu	0	0	0	0	0	0	1	2	5	3	2	3	1	0	0	0	0	17
33	- UPTD Puskesmas Sisir	0	0	0	0	0	0	3	2	3	2	1	1	0	0	0	0	0	12
34	---- Fungsional Tertentu	0	0	0	0	0	0	1	5	10	2	3	3	2	0	0	0	0	26
35	- Fungsional Tertentu	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
36	Dinas Ketahanan Pangan	0	0	0	0	0	0	1	4	2	0	10	12	3	1	1	0	0	34

37	Dinas Komunikasi dan Informatika	0	0	1	1	2	1	6	10	8	4	11	14	5	1	0	0	0	64
38	Dinas Koperasi, Usaha Mikro dan Perdagangan	0	0	2	4	1	1	5	17	4	3	16	19	1	1	1	0	0	75
39	Dinas Lingkungan Hidup	0	0	6	27	13	28	27	15	5	5	16	17	2	1	1	0	0	163
40	Dinas Pariwisata	0	0	1	0	0	1	9	8	11	7	11	10	4	0	0	0	0	62
41	Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang	0	1	0	1	1	1	10	16	10	5	16	14	2	2	1	0	0	80
42	Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga	0	0	0	0	0	0	6	3	1	2	9	11	5	2	1	0	0	40

	Junrejo																		
52	---- TK	0	0	0	0	1	1	1	0	25	2	2	1	0	1	0	0	0	34
52	---- SD	0	0	0	0	1	5	3	1	84	14	13	7	23	31	0	0	0	182
53	---- SMP	0	0	0	0	1	0	0	0	14	14	15	4	12	10	0	0	0	70
54	---- SMA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
55	- UPTD Dinas Pendidikan Kecamatan Bumiaji	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
56	---- TK	0	0	0	0	0	1	1	3	29	1	2	1	2	1	0	0	0	41
57	---- SD	0	0	0	0	2	5	1	0	118	18	14	10	29	21	0	0	0	218
58	---- SMP	0	0	0	0	0	0	0	0	26	42	16	5	15	11	0	0	0	115
59	---- SMA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
60	- UPTD GOR	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
61	Dinas Perhubungan	0	0	2	0	2	4	9	19	3	4	15	4	3	1	1	0	0	67
62	Dinas Perpustakaan dan Kearsipan	0	0	0	0	0	0	5	5	1	2	8	13	3	0	1	0	0	38
63	Dinas Pertanian	0	0	0	0	2	0	1	0	4	4	37	41	5	4	1	0	0	99
64	Dinas Perumahan, Kawasan	0	0	0	0	0	1	4	6	6	4	11	11	5	0	1	0	0	49

	Permukiman dan Pertanahan																		
65	Dinas Sosial	0	0	0	0	0	0	1	4	1	0	7	12	4	0	0	0	0	29
66	Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik	0	0	0	0	0	0	4	1	1	1	9	3	0	1	0	0	0	20
67	Kecamatan Batu	0	0	0	0	0	0	3	4	2	2	11	8	2	0	0	0	0	32
68	- Kelurahan Ngaglik	0	0	0	0	0	0	1	2	1	1	2	1	0	0	0	0	0	8
69	- Kelurahan Sisir	0	0	0	0	0	0	1	2	0	1	2	2	0	0	0	0	0	8
70	- Kelurahan Songgokerto	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	3	1	0	0	0	0	8
71	- Kelurahan Temas	0	0	0	1	0	0	0	1	2	0	6	1	0	0	0	0	0	11
72	Kecamatan Bumiaji	0	0	0	0	0	0	6	9	0	1	5	7	1	0	0	0	0	29
73	Kecamatan Junrejo	0	0	0	0	0	0	8	2	3	2	7	4	2	0	0	0	0	28
74	- Kelurahan Dadaprejo	0	0	0	0	0	0	2	1	1	0	5	2	0	0	0	0	0	11
75	Satuan Polisi	0	0	0	1	2	1	16	10	6	2	9	6	3	2	0	0	0	58

	Pamong Praja																		
76	Sekretariat KPU	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	2	0	1	0	0	0	4
Total		0	1	25	38	44	73	286	262	774	296	577	457	242	170	21	1	0	3267
Total		Gol I : 64				Gol II : 665				Gol III : 2104				Gol IV : 434				3267	



LAMPIRAN 8

Data peserta diklatpim tahun 2019

N O	NAM A	INSTANSI
1	LIZA YOSSANA LUCAS, S.S, M.M.	DINAS PARIWISATA
2	SYAIFUL ANWAR, S.T	DINAS PENANAMAN MODAL, PELAYANAN TERPADUSATUPINTU DANTENAGA KERJA
3	DEDY ANGGA SATRIAWAN, SE	DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG
4	DEVI AVIYANTI K. S, S.Sos	DINAS PENDIDIKAN
5	DEWI ELIS MARIANI, ST	KECAMATAN BUMIAJI
6	MUHAMAD RONNY YUNIARTO, ST, MM	KELURAHAN DADAPREJO
7	FARIANTO MASRUL, S.Sos	KELURAHAN SONGGOKERTO
8	ROBYUL PERDANA KUSUMA, ST	DINAS PERHUBUNGAN
9	IPUNG SETIAWAN, SE. MM	KELURAHAN TEMAS
10	ANDI YUDI ASTOMO,S.Sos	DINAS PERTANIAN
11	MUSTAKIM WARDI'I. SE	DINAS PARIWISATA

12	RIAFITA DYAH ISWORINI, SE	DP3AP2KB
13	TOTO PRIANTORO, ST	DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENDATANGAN SIPIL
14	Dra. FARIDAH	BADAN KEUANGAN DAERAH
15	WAHYU WIBAWANTO, SH	BAGIAN HUKUM
16	GURUH GALIH GENTAYU, SE, MM	KELURAHAN SISIR
17	ENNY DWI SOEHARYANTI, ST	KECAMATAN BATU
18	DWI JAYA, SE	UPT DINAS PENDIDIKAN KECAMATAN BUMIAJI KOTA BATU
19	BUDI MERYANTO HANDARTO, SP	KELURAHAN SONGGOKERTO
20	YUWONO TRI LAKSONO, SH	KELURAHAN TEMAS
21	EFI MAY FIANA,SE	KELURAHAN SISIR
22	ANY SUHARNI, S.Sos	KECAMATAN BATU
23	MUHAMAD HAFIT, S.AP	KANTOR KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

24	DENY SUMATRA KUSUMA A, S. IP	DINAS SOSIAL
25	MONIKA KARTIKANING FAJAR AIN, S.KM	DINAS KESEHATAN
26	MAR'AN KOMARU SAIFUL, SE	DINAS PENANGGULANGAN KEBAKARAN
27	NOERAD ADIKARSA POERNOMO, M.Hum.	DINAS PARIWISATA
28	BUDI PURNOMO, ST, M.AP	BAPPEDA
29	NASRUL HADI, S. Søs	BAGIAN ADMINISTRASI PEMERINTAHAN SETDA KOTA BATU
30	HERU SETIAWAN, SE	BAGIAN ORGANISASI
31	KUSMIATI, SE	DINAS PARIWISATA
32	YULIANTI NOVIDA, S.Pt	BKPSDM
33	SLAMET NUR HASAN, SP	KECAMATAN BATU
34	LULUK SETYAWATI, ST	DINAS PENDIDIKAN
35	HENGKY SETIAWAN HADI PRAYITNO, S. Si	INSPEKTORAT

36	ANDI SYAHRIAL FAUZAR, SH	BADAN KEUANGAN DAERAH
37	EMA HAYATI, SKM	DINAS KESEHATAN
38	NINO HARTA PRIHADI, A. Md	BKPSDM
39	FARIDA NURHAYATI, S. AP	PUSKESMAS SISIR DINAS KESEHATAN



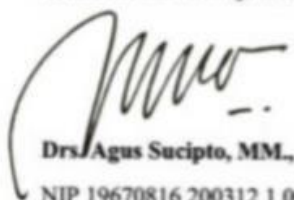
LAMPIRAN 9

BUKTI KONSULTASI

Nama : Desi Dwi Ernawati
 NIM/Jurusan : 16510008/ Manajemen
 Pembimbing : Syahirul Alim, SE., MM
 Judul Skripsi : Pengaruh Diklat Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada Pemerintah Kota Batu

No	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1	30 Oktober 2019	Bimbingan Judul	1. 
2	6 Oktober 2019	Revisi Data Bab I	2. 
3	13 Oktober 2019	Penulisan Bab I	3. 
4	18 November 2019	Penulisan Penelitian Terdahulu	4. 
5	25 November 2019	Penulisan Daftar Pustaka	5. 
6	27 Desember 2019	Penelitian Terdahulu Tentang Diklat	6. 
7	13 Januari 2020	Penyempurnaan Objek Penelitian	7. 
8	20 Januari 2020	Acc Proposal	8. 
9	14 februari 2020	Seminar Proposal	9. 
10	19 Februari 2020	Revisi Proposal Seminar	10. 
11	21 Februari 2020	Acc Proposal	11. 
12	19 Maret 2020	Skripsi Bab I-V	12. 
13	1 April 2020	Acc Skripsi	13. 

Malang, 20 Mei 2020
 Mengetahui:
 Ketua Jurusan Manajemen


Drs. Agus Sucipto, MM., CRA
 NIP 19670816 200312 1 001



PEMERINTAH KOTA BATU
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
 Balaikota Among Tani Gedung A Lt. , Jl. Panglima Sudirman No. 507, Telepon (0341) 512230,
 B A T U 65313

Batu, 28 Februari 2020

Kepada
 Yth Kepala SKPD di lingkungan
 Pemerintah Kota Batu
 di
BATU

SURAT – PENGANTAR
 Nomor : 895.3/465 /422.202/2020

No	DASAR	UNTUK	KETERANGAN
1.	Surat Pengantar Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Maulana Malik Ibrahim Malang Nomor : B-2316/Fek.1/PP.00.9/1/2019 Tanggal : 20 Januari 2020 Perihal : Ijin Penelitian	Melakukan Penelitian dengan metode wawancara kepada responden penelitian dalam hal ini adalah para Alumni Diklat	Disampaikan untuk menjadikan maklum atas bantuannya disampaikan terima kasih
2.	Surat Kepal Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Batu Nomor : 072/0104/422.205/2020 Tanggal : 22 Januari 2020 Perihal : Ijin Penelitian	Kepemimpinan Tingkat IV Tahun 2018 - 2019	

An. KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
 PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
 Sekretaris,



SUPRPTI SRI SUGIATWATI, S.ST, MM
 Pembina Tk. I
 NIP. 19640521 198803 2 011



PEMERINTAH KOTA BATU
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA
Balaikota Amongtani Gedung A Lantai 1
Batu 65313

SURAT KETERANGAN

Nomor : 072/ 520 /422.202/2020

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : SUPRPTI SRI SUGIATWATI, SST, MM
NIP : 19640521 198803 2 011
Pangkat / Golongan : Pembina Tk. I / IVb
Jabatan : Sekretaris

Menerangkan bahwa nama yang tercantum di bawah ini :

Nama : DESI DWI ERNAWATI
NIM : 16510008
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Peguruan Tinggi : Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Bahwa nama tersebut di atas telah melaksanakan penelitian skripsi pada Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batu mulai tanggal 05 Februari – 05 Maret 2020, dengan judul : Pengaruh Diklat Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pemerintah Kota Batu.

Demikian Surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

**An. KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN
DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA KOTA BATU
SEKRETARIS,**


SUPRPTI SRI SUGIATWATI, SST, MM
Pembina Tk. I / IVb
19640521 198803 2 011

LAMPIRAN 12

Dokumentasi

KOTA BATU
PEMERINTAH KOTA BATU
BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
Jl. Panglima Sudirman No. 507 Telp/Fax 0341-512230
BATU

DAFTAR HADIR
DIKLAT KEPEMIMPINAN TINGKAT IV ANGKATAN 17
TAHUN 2019

Tanggal: *Rabu, 20 Maret 2019*
 Jam: *19.00 WIB*
 Lokasi: *Gladi Kobar*

NO	NAMA	INSTANSI	TANDA TANGAN
1	LIZA YOSSANA LUCAS, S.S., M.M.	DINAS PARIWISATA	1
2	ALFAS FATRUS AKBAR, S.P.	DINAS PERTANIAN	2
3	SYAIFUL ANWAR, S.T	DINAS PENANAMAN MODAL, PELAYANAN TERPADU SATU PINTU DAN TENAGA KERJA	3
4	DEDI ANGGA SATRIAWAN, SE	DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG	4
5	DEWI AVIYANTI K. S, S.Sos	DINAS PENDIDIKAN	5
6	DEWI ELIS MARIANI, ST	KECAMATAN BUMIAJI	6
7	MUHAMAD RONNY YUNIARTO, ST, MM	KELURAHAN DADAPREJO	7
8	FARIANTO MASRUL, S.Sos	KELURAHAN SONGGOKERTO	8
9	ROBYUL PERDANA KUSUMA, ST	DINAS PERHUBUNGAN	9
10	IPUNG SETIAWAN, SE, MM	KELURAHAN TEMAS	10
11	ANDI YUDI ASTOMO, S.Sos	DINAS PERTANIAN	11
12	MUSTAKIM WARDI, SE	DINAS PARIWISATA	12
13	RIAPITA DYAH ISWORINI, SE	DP3AP2KB	13
14	TOTO PRIANTORO, ST	DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL	14
15	Dra. FARIDAH	BADAN KEUANGAN DAERAH	15
16	WAHYU WIBAWANTO, SH	BAGIAN HUKUM	16
17	GURUH GALIH GENTAYU, SE, MM	KELURAHAN SISIR	17
18	ENNY DWI SOEHARYANTI, ST	KECAMATAN BATU	18
19	DWI LAKSA, SE	UPT DINAS PENDIDIKAN KECAMATAN BUMIAJI KOTA BATU	19
20	BUDI MERYANTO HANDARTO, SP	KELURAHAN SONGGOKERTO	20

NO	NAMA	INSTANSI	TANDA TANGAN	
21	YUWONO TRI LAKSONO, SH	KELURAHAN TEMAS	21	22
22	EFI MAY PIANA, SE	KELURAHAN SISIR	23	24
23	ANY SUHARNI, S.Sos	KECAMATAN BATU	25	26
24	MUHAMMAD HAFIT, S.AP	KANTOR KESATUAN BANGSA DAN POLITIK	27	28
25	DENY SUMATRA KUSUMA A, S. IP	DINAS SOSIAL	29	30
26	MONIKA KARTIKANING FAJAR AIN, S.KM	DINAS KESEHATAN	31	32
27	MAR'AN KOMARU SAIFUL, SE	DINAS PENANGGULANGAN KEBAKARAN	33	34
28	NOERAD ADIKARSA POERNOMO, M.Hum.	DINAS PARIWISATA	35	36
29	BUDI PURNOMO, ST, M.AP	BAPPEDA	37	38
30	NASRUL HADI, S. Sos	BAGIAN ADMINISTRASI PEMERINTAHAN SETDA KOTA BATU	39	40
31	HERU SETIAWAN, SE	BAGIAN ORGANISASI		
32	KUSMIATI, SE	DINAS PARIWISATA		
33	YULIANTI NOVIDA, S.Pt	BKPSDM		
34	SLAMET NUR HASAN, SP	KECAMATAN BATU		
35	LULUK SETYAWATI, ST	DINAS PENDIDIKAN		
36	HENGKY SETIAWAN HADI PRAYITNO, S. Si	INSPEKTORAT		
37	ANDI SYAHRIAL FAUZAR, SH	BADAN KEUANGAN DAERAH		
38	EMA HAYATI, SKM	DINAS KESEHATAN		
39	NINO HARTA PRIHADI, A. Md	BKPSDM		
40	FARIDA NURHAYATI, S. AP	PUSKESMAS SISIR DINAS KESEHATAN		

Batu, 2019
Ketua Kelas,

Jumlah Peserta = orang
Jumlah Tidak Hadir = orang
Jumlah Hadir = orang

Panitia Penyelenggara

Mengetahui

Widyaiswara

LAMPIRAN 13

BIODATA PENELITIAN

Nama Lengkap : Desi Dwi Ernawati
 Tempat, tanggal lahir : Batu-Malang, 01 Desember 1997
 Alamat Asal : Ngujung RT/RW 014/003 Desa Pandanrejo Kecamatan
 Bumiaji Kota Batu
 Telepon/Hp : 083115524899
 E-mail : desidwiernawati@gmail.com
 Facebook : Dwi Desi

Pendidikan Formal

2002-2004 : TK. Dharma Wanita
 2004-2010 : SDN Pandanrejo 2 Batu
 2010-2013 : SMP Negeri 6 Batu
 2013-2016 : MA Negeri Kota Batu
 2016-2020 : Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam
 Negeri
 Maulana Malik Ibrahim Malang Pendidikan Non Formal
 2016-2017 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab UIN Maliki
 Malang
 2018 : English Language Center (ELC) UIN Maliki Malang

Pengalaman Organisasi

- Anggota Koperasi Mahasiswa Padang Bulan UIN Maliki tahun 2016-2020
- Anggota Generasi Baru Indonesia (GenBI) Penerima Beasiswa Bank Indonesia Korkom Malang tahun 2018-2020

Aktivitas dan Pelatihan

- Peserta Orientasi Pengenalan Akademik (OPAK) UIN Maliki Malang Tahun 2016
- Peserta Orientasi Pengenalan dan Kemahasiswaan Fakultas Ekonomi UIN Maliki Malang Tahun 2016
- Peserta Sosialisai Program Kegiatan Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi UIN Maliki Malang Tahun 2016
- Peserta Future Management Training Fakultas Ekonomi UIN Maliki Malang Tahun 2016
- Peserta Sosialisasi Manasik Haji untuk Mahasiswa/Mahasiswi Ma'had Al-Jami'ah UIN Maliki Malang Tahun 2016
- Peserta Kuliah Tamu "Rekontruksi Negara Berdasarkan Nilai-Nilai Agamis dan Nasionalis" Fakultas Hukum Universitas Merdeka Malang Tahun 2016
- Peserta Pendidikan Dasar Koperasi XVII UIN Maliki Malang Tahun 2016
- Peserta Seminar Motivasi "Banggalah Dengan Pilihanmu" Mabna Ummu Salamah UIN Maliki Malang Tahun 2016

- Peserta Pendidikan Menengah Koperasi UIN Maliki Malang Tahun 2016
- Peserta Pendidikan Lanjutan Koperasi UIN Maliki Malang Tahun 2016
- Peserta Seminar Manajemen Fiesta UIN Maliki Malang Tahun 2016
- Peserta Seminar Nasional “Membangkitkan Minat Pemuda Pada Sektor Pertanian Melalui Pengolahan Produk Yang Bernilai Tinggi” Fakultas Sains dan Teknologi UIN Maliki Malang Tahun 2017
- Peserta Seminar Nasional “Peran Ilmu Sosial dalam Merevitalisasi Nilai-Nilai Pancasila dan Karakter ke Indonesiaan” Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Maliki Malang Tahun 2017
- Peserta Kuliah Tamu “Menumbuhkan Jiwa Wirausaha yang Kreatif, Inovatif, dan Mandiri” Fakultas Ekonomi UIN Maliki Malang Tahun 2017
- Peserta Kuliah Umum “Peran Perbankan Syariah dalam Menunjang Financial Technology Perguruan Tinggi” Fakultas Ekonomi UIN Maliki Malang Tahun 2018
- Peserta Leadership Camp GenBI Malang Tahun 2018
- Peserta Seminar Internasional ICONIES UIN Maliki Malang 2019
- Peserta Pelatihan Workshop Online Research skills Bagi Mahasiswa Fakultas Ekonomi UIN Maliki Malang 2019
- Peserta Pelatihan SPSS di Fakultas Ekonomi UIN Maliki Malang Tahun 2019
- Peserta Kuliah Umum “Perekonomian Indonesia: Prospek dan Bauran Kebijakan” Bank Indonesia Tahun 2020



**KEMENTRIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI**

Jalan Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Zuraidah, S.E., M.SA.
NIP : 19761210 200912 2 001
Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Desi Dwi Ernawati
NIM : 16540008
Handphone : 083115524899
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Email : desidwiernawati@gmail.com
JudulSkripsi : Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pemerintah Kota Batu

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut dinyatakan **BEBAS PLAGIARISME** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
17%	15%	3%	2%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 24 Juni 2020
UP2M

**Zuraidah, S.E., M.SA
NIP. 19761210 200912 2 001**

pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai
Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada
Pemerintah Kota Batu

ORIGINALITY REPORT

17 %	15 %	3 %	2 %
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	070055495.blogspot.com Internet Source	1 %
2	perpustakaan.batukota.go.id Internet Source	1 %
3	media.neliti.com Internet Source	1 %
4	fekool.com Internet Source	1 %
5	ebooks-islam.fuwafuwa.info Internet Source	1 %
6	greenpendidikan.blogspot.com Internet Source	1 %
7	repositori.uin-alauddin.ac.id Internet Source	<1 %
8	bkdd-luwuutarakab.web.id Internet Source	<1 %

9	digilib.unpas.ac.id Internet Source	<1 %
10	e-journal.stie-aub.ac.id Internet Source	<1 %
11	wayansumerta.blogspot.com Internet Source	<1 %
12	lariuskosay.blogspot.com Internet Source	<1 %
13	syamsuljosh.blogspot.com Internet Source	<1 %
14	pt.scribd.com Internet Source	<1 %
15	quran-terjemah.org Internet Source	<1 %
16	www.e-jurnal.com Internet Source	<1 %
17	Submitted to KYUNG HEE UNIVERSITY Student Paper	<1 %
18	www.pruem.de Internet Source	<1 %
19	Submitted to Southampton Solent University Student Paper	<1 %
20	eprints.walisongo.ac.id Internet Source	

		<1 %
21	Elisabeth Nadia Rorong, Lintje Kalangi, Treesje Runtu. "PENGARUH KEBIJAKAN TAX AMNESTY, KESADARAN WAJIB PAJAK DAN SANKSI PAJAK TERHADAP KEPATUHAN WAJIB PAJAK ORANG PRIBADI DI KPP PRATAMA MANADO", GOING CONCERN : JURNAL RISET AKUNTANSI, 2017 Publication	<1 %
22	ppid.batukota.go.id Internet Source	<1 %
23	repository.unpas.ac.id Internet Source	<1 %
24	wwwsoftware2ribu10.blogspot.com Internet Source	<1 %
25	Novtania Mokoginta, Linda Lambey, Winston Pontoh. "PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERN DAN SISTEM AKUNTANSI KEUANGAN DAERAH TERHADAP KUALITAS LAPORAN KEUANGAN PEMERINTAH", GOING CONCERN : JURNAL RISET AKUNTANSI, 2017 Publication	<1 %
26	www.al-islam.org Internet Source	<1 %

27	amirudin254.blogspot.com Internet Source	<1 %
28	Budi Santoso, Karuniawati Hasanah. "PENGARUH BUDAYA ORAGANISASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada PT. SNS Cabang Madiun)", Capital: Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 2018 Publication	<1 %
29	e-journals.unmul.ac.id Internet Source	<1 %
30	Submitted to Udayana University Student Paper	<1 %
31	Submitted to The University of Manchester Student Paper	<1 %
32	repository.unib.ac.id Internet Source	<1 %
33	pesantrenalirsyad.org Internet Source	<1 %
34	jatim.bps.go.id Internet Source	<1 %
35	rimaru.web.id Internet Source	<1 %
36	muslimgaul.do.am Internet Source	<1 %

37	repository.uin-malang.ac.id Internet Source	<1 %
38	portal.widyamandala.ac.id Internet Source	<1 %
39	www.idosi.org Internet Source	<1 %
40	jurnalmahasiswa.unesa.ac.id Internet Source	<1 %
41	www.distrodocs.com Internet Source	<1 %
42	Winston - Pontoh. "Goodwill No. 1 Vol. 4 Juni 2013", JURNAL RISET AKUNTANSI DAN AUDITING "GOODWILL", 2013 Publication	<1 %
43	Yuchep Budi Prayogo, Aglis Andhita Hatmawan. "Pengaruh Pembekalan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Mitra Badan Pusat Statistik Kabupaten Madiun (Studi Empiris Pada Mitra BPS Sensus Ekonomi 2016, Kecamatan Geger, Kabupaten Madiun.)", Capital: Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 2018 Publication	<1 %
44	Khahan Na-nan, Kanokporn Chaiprasit, Peerapong Pukkeeree. "Influences of workplace environment factors on employees' training	<1 %

- 44 Khahan Na-nan, Kanokporn Chaiprasit, Peerapong Pukkeeree. "Influences of workplace environment factors on employees' training <1 %

transfer", Industrial and Commercial Training, 2017

Publication

- 45 publikasi.uniska-kediri.ac.id <1 %
Internet Source

- 46 Irene Fransisca Ponamon. "PENGARUH PENGAWASAN INTERNAL, PEMAHAMAN SISTEM AKUNTANSI KEUANGAN, DAN KAPASITAS SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KUALITAS INFORMASI LAPORAN KEUANGAN PEMERINTAH DAERAH PADA SKPD PEMERINTAH KOTA MANADO", GOING CONCERN : JURNAL RISET AKUNTANSI, 2014 <1 %
Publication

- 47 Goodwill Desember 2013. "Goodwill Vo. 4 No. 2 Desember 2013", JURNAL RISET AKUNTANSI DAN AUDITING "GOODWILL", 2014 <1 %
Publication

- 48 repository.unika.ac.id <1 %
Internet Source

- 49 www.hadits.id <1 %
Internet Source

- 50 dspace.uii.ac.id <1 %
Internet Source

- 51 Makmun Abdullah. "Pola Pengembangan

51 Makmun Abdullah. "Pola Pengembangan

— Kompetensi Kepemimpinan Bagi Aparatur Pemerintah dalam Menghadapi Tantangan Global (Studi Kasus Pada Penyelenggaraan Diklat Kepemimpinan Tingkat IV Di KESDM)", Jurnal Wacana Kinerja: Kajian Praktis-Akademis Kinerja dan Administrasi Pelayanan Publik, 2018
Publication

<1%

52 docslide.net
Internet Source

<1%

53 eprints.umpo.ac.id
Internet Source

<1%

54 354 - 270 ، أبو حاتم محمد بن حبان بن أحمد البستي ، ابن حبان ، "صحيح ابن حبان بترتيب ابن بلبان", Turath For Solutions, 2013
Publication

<1%

55 354 - 270 ، أبو حاتم محمد بن حبان بن أحمد البستي ، ابن حبان ، "صحيح ابن حبان بترتيب ابن بلبان : الجزء الحادي عشر", Turath For Solutions, 2013.
Publication

<1%

56 www.jurnalmudiraindure.com
Internet Source

<1%

57 Submitted to University of Brighton
Student Paper

<1%

58 jurnal.widyamanggala.ac.id
Internet Source

<1%

59	www.bkdd-jenepontokab.web.id Internet Source	<1%
60	www.bphn.go.id Internet Source	<1%
61	repository.unand.ac.id Internet Source	<1%
62	Submitted to Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung Student Paper	<1%
63	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	<1%
64	Submitted to Hartpury College Student Paper	<1%
65	digilib.uinsby.ac.id Internet Source	<1%
66	Rosli Ibrahim, Ali Boerhannoeddin, Kazeem Kayode Bakare. "The effect of soft skills and training methodology on employee performance", European Journal of Training and Development, 2017 Publication	<1%
67	www.bkd-balangankab.info Internet Source	<1%
68	spitswww.uvt.nl Internet Source	<1%

69	www.kuittho.edu.my Internet Source	<1%
70	Putri Dwi Indriyani, Prabowo Yudo Jayanto. "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepatuhan WPOP Pelaku E-Commerce di Kota Semarang pada Platform Online Marketplace Blibli.com", Moneter - Jurnal Akuntansi dan Keuangan, 2020 Publication	<1%
71	sloap.org Internet Source	<1%
72	www.wirantaprawira.de Internet Source	<1%
73	Submitted to Universitas Jember Student Paper	<1%
74	www.jakartateachers.com Internet Source	<1%
75	koltimplanning.kolakatimurkab.go.id Internet Source	<1%
76	www.belajar-statistik.com Internet Source	<1%
77	eprints.umsida.ac.id Internet Source	<1%
78	Sukirno Sukirno. "Kredit Bermasalah sebagai	<1%

Pemoderasi Pengaruh Tingkat Penyaluran
Kredit terhadap Profitabilitas", JMK (Jurnal
Manajemen dan Kewirausahaan), 2020

Publication

79	e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id Internet Source	<1%
80	Submitted to University of Greenwich Student Paper	<1%
81	ejurnal.ars.ac.id Internet Source	<1%
82	xa.yimg.com Internet Source	<1%
83	kominfo.kepriprov.go.id Internet Source	<1%
84	hisyamnur.blogspot.com Internet Source	<1%
85	eprints.uns.ac.id Internet Source	<1%
86	repository.ump.ac.id Internet Source	<1%
87	conglimbo.blogspot.com Internet Source	<1%
88	journal.uny.ac.id Internet Source	<1%

89	adoc.tips Internet Source	<1%
90	pt.slideshare.net Internet Source	<1%
91	Submitted to Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia Student Paper	<1%
92	anzdoc.com Internet Source	<1%
93	sdmberkualitas.blogspot.com Internet Source	<1%
94	Submitted to Kingston University Student Paper	<1%
95	www.lan.go.id Internet Source	<1%
96	Anggria Maya Matindas, Sifrid S. Pangemanan, David P.E. Saerang. "PENGARUH CAPITAL ADEQUACY RATIO (CAR), BOPO DAN NON PERFORMING LOAN (NPL) TERHADAP KINERJA KEUANGAN PERBANKAN DI INDONESIA", GOING CONCERN : JURNAL RISET AKUNTANSI, 2015 Publication	<1%
97	Submitted to Universitas Negeri Makassar Student Paper	<1%

98 Agathon Andreas Gunawan, Budi Rahayu, Dwi Juwarni. "PENGARUH KEDISIPLINAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK PERKREDITAN RAKYAT SARANA ARTHA KERTOSONO", JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi, 2019
Publication <1%

99 etd.lsu.edu
Internet Source <1%

100 lawyerfrimandaginting.wordpress.com
Internet Source <1%

101 www.sunkure.jp
Internet Source <1%

102 Submitted to Universitas Muhammadiyah Surakarta
Student Paper <1%

103 newhotelbatu.blogspot.co.id
Internet Source <1%

104 bima-fortna.blogspot.com
Internet Source <1%

105 repository.syekhnurjati.ac.id
Internet Source <1%

106 mithacahwonogiri.blogspot.com
Internet Source <1%

bkd.jogjaprovo.go.id

107	Internet Source	<1%
108	repository.umrah.ac.id Internet Source	<1%
109	Ribka L.V Nantingkaseh, Ventje Ilat, Sintje Rondonuwu. "PENGARUH TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMPETENSI APARATUR PENGELOLA KEUANGAN TERHADAP KUALITAS INFORMASI AKUNTANSI PADA SKPD DI KOTA MANADO", GOING CONCERN : JURNAL RISET AKUNTANSI, 2017 Publication	<1%
110	admkantorvennyfimelly.blogspot.com Internet Source	<1%
111	Submitted to University of Gloucestershire Student Paper	<1%
112	dpmptspk.batukota.go.id Internet Source	<1%
113	Edward James Sinaga. "Pendidikan dan Pelatihan Manajemen Kepemimpinan Tingkat II, III, Dan IV dalam Proyek Perubahan di Kementerian Hukum dan HAM RI", Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum, 2018 Publication	<1%
114	e-journal.uajy.ac.id Internet Source	<1%

115	conference.binadarma.ac.id Internet Source	<1%
116	edoc.pub Internet Source	<1%
117	Sofyan Bachmid, Indah Musyawarah, Noor Riefma Hidayah, Dede Arseyani Pratamasyari. "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keputusan Nasabah Dalam Memilih Produk Gadai Emas Menurut Perspektif Ekonomi Islam", Jurnal Ilmu Perbankan dan Keuangan Syariah, 2020 Publication	<1%
118	journal.student.uny.ac.id Internet Source	<1%
119	www.bkd.kaltimprov.go.id Internet Source	<1%
120	Wijaya Putra, . Stefahni, Karina F. Sitohang, Jessyln Giovanni, . Anneliese, . Ricke, . Mesrawati, Sukma Hayati. "PENGARUH LIKUIDITAS, PRICE EARNING RATIO (PER) DAN DIVIDEND PER SHARE (DPS) PADA HARGA SAHAM", GOING CONCERN : JURNAL RISET AKUNTANSI, 2018 Publication	<1%
121	fr.slideshare.net Internet Source	<1%

122	be1lampung.com Internet Source	<1%
123	soalterbaru.com Internet Source	<1%
124	www.sdm.depkeu.go.id Internet Source	<1%
125	dspace.lboro.ac.uk Internet Source	<1%
126	Submitted to Liverpool John Moores University Student Paper	<1%
127	ebooktop.biz Internet Source	<1%
128	Anggreini Brenda Tendean, David P. E. Saerang, Treesje Runtu. "PENGARUH STRUKTUR SISTEM PENGENDALIAN MANAJEMEN, PROSES SISTEM PENGENDALIAN MANAJEMEN DAN SISTEM PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA MANAJERIAL (STUDI PADA RSUD SULAWESI UTARA)", GOING CONCERN : JURNAL RISET AKUNTANSI, 2018 Publication	<1%
129	kim.ung.ac.id Internet Source	<1%
	mafiadoc.com	

130

Internet Source

<1%

131

digilib.esaunggul.ac.id

Internet Source

<1%

132

Annie Chandra, Wenny Tantoni, Windy Villany,
 Mahmuddin Syah Lubis, Faisal Akbar.
 "PENGARUH STRUKTUR AKTIVA (ASSETS
 STRUCTURE), RETURN ON ASSETS DAN
 PERTUMBUHAN PENJUALAN (GROWTH OF
 SALES) TERHADAP STRUKTUR MODAL
 (CAPITAL STRUCTURE) PADA PERUSAHAAN
 PROPERTY DAN REAL ESTATE DI BURSA
 EFEK INDONESIA TAHUN 2011 – 2015",
 GOING CONCERN : JURNAL RISET
 AKUNTANSI, 2018

Publication

<1%

133

journal.ubpkarawang.ac.id

Internet Source

<1%

134

simki.unpkediri.ac.id

Internet Source

<1%

135

repository.upi.edu

Internet Source

<1%

136

makalahtentang.wordpress.com

Internet Source

<1%

137

worldwidescience.org

Internet Source

<1%

138	jurnal.untidar.ac.id Internet Source	<1%
139	ejournal.stiesia.ac.id Internet Source	<1%
140	www.uic.co.id Internet Source	<1%
141	zebradoc.tips Internet Source	<1%
142	Usman Nurhasan. "Perancangan Sistem Informasi Pengolahan Data Belanja Langsung Berbasis Website", Generation Journal, 2019 Publication	<1%
143	digilib.uin-suka.ac.id Internet Source	<1%
144	www.ecp-entegris.com Internet Source	<1%
145	eprints.unsri.ac.id Internet Source	<1%
146	Restika Eklesia Mene, Herman Karamoy, Jessy D.L Warongan. "PENGARUH PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI DAN PENERAPAN SISTEM PENGENDALIAN INTERN PEMERINTAH TERHADAP KUALITAS LAPORAN KEUANGAN PEMERINTAH	<1%

DAERAH KABUPATEN HALMAHERA UTARA",
GOING CONCERN : JURNAL RISET
AKUNTANSI, 2018
Publication

147	www.isikun.edu.tr Internet Source	<1%
148	idtesis.com Internet Source	<1%
149	Submitted to University of Lincoln Student Paper	<1%
150	Submitted to University of Birmingham Student Paper	<1%
151	Submitted to Universiti Brunei Darussalam Student Paper	<1%
152	Apud Apud. "PENGEMBANGAN PROFESI GURU MADRASAH SWASTA DI KOTA SERANG", Nidhomul Haq : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 2020 Publication	<1%
153	Submitted to University of Bradford Student Paper	<1%
154	Angrum Pratiwi. "Pengaruh Tingkat Pemahaman Mahasiswa Terhadap Keputusan Memilih Jurusan Ekonomi dan Perbankan Syariah (Studi Perguruan Tinggi di Wilayah	<1%

154 Angrum Pratiwi. "Pengaruh Tingkat Pemahaman Mahasiswa Terhadap Keputusan Memilih Jurusan Ekonomi dan Perbankan Syariah (Studi Perguruan Tinggi di Wilayah

<1%

Kalimantan Timur)", Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan, 2019

Publication

155 Ablessy Mumu, Jullie J. Sondakh, I Gede Suwetja. "PENGARUH PENGETAHUAN PERPAJAKAN, SANKSI PAJAK, DAN KESADARAN WAJIB PAJAK TERHADAP KEPATUHAN MEMBAYAR PAJAK BUMI DAN BANGUNAN DI KECAMATAN SONDER KABUPATEN MINAHASA", GOING CONCERN : JURNAL RISET AKUNTANSI, 2020

<1%

Publication

156 Kiswanto Kiswanto. "Working Condition And The Convenience Of Organization Environment Related With Performance Of Pharmacist Assistant", Jurnal Kesehatan Komunitas, 2018

<1%

Publication

157 Submitted to East Chapel Hill High School

Student Paper

<1%

158 Submitted to Universitas Putera Batam

Student Paper

<1%

159 Submitted to University of Wolverhampton

Student Paper

<1%

Exclude quotes

Off

Exclude matches

Off