



Pengaruh Transfer Pelatihan, Efikasi Diri, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Bina Marga, Cipta Karya Dan Tata Ruang (BMCKTR) Provinsi Sumatera Barat

Anisa Mega Utami¹⁾, Khairil Aswan²⁾

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi “KBP”. Padang, Indonesia

Email ; ¹ anisamega.stiekbp.19220010@gmail.com ² khairilaswan@akbpsie.ac.id

Abstract The aim of this research is to determine whether there is an influence of training transfer, self-efficacy and the non-physical work environment on employee performance at the Department of Highways, Cipta Karya and Spatial Planning of West Sumatra Province. This research uses quantitative methods. The population in this study was 213 and the sample used was 139 using the Slovin formula. The results of this research show that the training transfer variable (X_1) has a positive effect on employee performance at the Department of Highways, Cipta Karya and Spatial Planning of West Sumatra Province with a t-count value greater than the t-table ($2.456 > 1.97756$), with a significance value of moresmaller than the alpha value ($0.015 < 0.05$), then H_0 is rejected and H_1 is accepted. The self-efficacy variable (X_2) has a positive effect on employee performance at the Department of Highways, Cipta Karya and Spatial Planning of West Sumatra Province with a t-count value greater than the t-table ($5.229 > 1.97756$), with a significance value smaller than the alpha value ($0.000 < 0.05$) then H_0 is rejected and H_2 is accepted. The self-efficacy variable (X_3) has a positive effect on employee performance at the Department of Highways, Cipta Karya and Spatial Planning of West Sumatra Province with a t-count value greater than the t-table ($2.303 > 1.97756$), with a significance value smaller than the alpha value ($0.023 < 0.05$) then H_0 is rejected and H_3 is accepted.

Keywords : Transfer Training, Self-Efficacy, Non-Physical Work Environment, Employee Performance

Abstrak Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah adanya pengaruh transfer pelatihan, efikasi diri dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Barat. Penelitian ini melakukan metode kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah sebanyak 213 dan sampel yang digunakan 139 dengan menggunakan rumus slovin. Hasil penelitian ini menunjukkan Variabel transfer pelatihan (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Barat dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2,456 > 1,97756$), dengan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha ($0,015 < 0,05$) maka H_0 tolak dan H_1 diterima. Variabel efikasi diri (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Barat dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($5,229 > 1,97756$), dengan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha ($0,000 < 0,05$) maka H_0 tolak dan H_2 diterima. Variabel efikasi diri (X_3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Dinas Bina Marga Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Barat dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2,303 > 1,97756$), dengan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha ($0,023 < 0,05$) maka H_0 tolak dan H_3 diterima.

Kata Kunci : Transfer Pelatihan, Efikasi Diri, Lingkungan Kerja Non Fisik, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan modal dasar dan asset yang penting bagi perusahaan, namun jumlah sumber daya manusia yang banyak tidak menjadi jaminan bahwa sebuah organisasi dapat terkelola baik. Diperlukan pegawai yang memiliki profesionalisme, keterampilan dan keahlian yang mampu mencapai kinerja optimal dalam rangka mencapai target dan tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Menurut Mangkunegara (2017) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai yang baik akan sejalan dengan

Received: 22 November 2023 Accepted: Januari 17, 2024 Published: 29 April 2024

* Novy Arisca, novyarisca@gmail.com

kemajuan dan keberhasilan organisasi. Keberhasilan ini dinilai dari kinerja yang telah dihasilkan pegawai. Kinerja dari seseorang pegawai akan berperan dalam penentu keberhasilan organisasi. Arti lain mengatakan bahwa setiap individu yang mengalami peningkatan kinerja akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara keseluruhan atau kinerja organisasi.

Kinerja adalah kemampuan pegawai dalam melakukan keahlian tertentu. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang dapat digunakan untuk mengukur dan mengevaluasi sejauh mana pegawai memiliki kekuatan dan kemampuan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Kinerja sangat berhubungan erat dengan tingkat pengetahuan, keterampilan dan kompetensi serta dapat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi dimana kinerja pegawai merupakan pencapaian atas tujuan organisasi (Meria & Tamzil, 2021).

Dalam menentukan kinerja pegawai, organisasi harus memiliki beberapa komponen yang menjadi alat ukur kinerja, antara lain: kualitas pekerjaan, kedisiplinan, inisiatif, sikap, kerja sama, keberanian menerima tantangan kerja, keandalan, pengetahuan tentang pekerjaan, tanggung jawab dan pemanfaatan waktu kerja (Mahawati & Sulistiyani, 2021).

Kinerja pegawai merupakan hal penting dalam keberhasilan pencapaian suatu tujuan. Apabila kinerja organisasinya tidak stabil maka kinerja pegawai juga perlu diperhatikan. Kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga, Cipta Karya dan Tata Ruang (BMCKTR) Provinsi Sumatera Barat memiliki hak untuk mendapatkan kompetensi. Pengelolaan SDM berdasarkan kompetensi harus berjalan secara profesional dengan pembinaan yang berkesinambungan. Tujuannya yaitu agar semua pegawai dapat bekerja sesuai dengan visi, misi dan nilai organisasi pemerintah Provinsi Sumatera Barat melalui kinerja strategis.

Menurut Wiliandari (2018) pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial dapat mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Sedangkan menurut Edison dkk (2016) mengemukakan pelatihan merupakan usaha untuk meningkatkan prestasi kerja (kinerja) pegawai dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera.

Transfer pelatihan juga merupakan faktor penentu meningkatkan kinerja pegawai (Anto, 2019). Menurut Fernando (2018) mengatakan transfer pelatihan mengacu pada peserta pelatihan secara efektif dan terus – menerus menerapkan apa yang mereka pelajari dalam pelatihan (pengetahuan, keterampilan, perilaku dan strategi kognitif) terhadap kinerja mereka. Hasil dari pelatihan yang diterapkan saat bekerja atau berdampak pada pekerjaan sangat berpengaruh pada hasil kinerja dari seorang pegawai.

Dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu alat manajemen sumber daya manusia yang digunakan untuk memperoleh keahlian, keterampilan, atau sikap pegawai dalam rangka meningkatkan prestasi kerja pegawai. Berdasarkan penelitian milik Sabilla (2013) menunjukkan hasil bahwa, transfer pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sementara penelitian milik Hakim (2017) menunjukkan hasil bahwa, transfer pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan penelitian milik Anto (2019) menunjukkan hasil bahwa, transfer pelatihan memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

H1: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan transfer pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Dinas BMCKTR Provinsi Sumatera Barat.

Angkawijaya (2018) Efikasi diri merupakan keyakinan individu terhadap kemampuan yang dimilikinya untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif dan tindakan- tindakan yang diperlukan atas situasi-situasi yang dihadapi. Efikasi diri diungkap dengan menggunakan skala, aspek-aspek yang digunakan dalam pembuatan skala, yaitu magnitude berhubungan dengan tingkat kesulitan suatu tugas, generality berkaitan dengan luas bidang tingkah laku dan strength berkaitan dengan derajat kemantapan individu terhadap keyakinan. Semakin tinggi efikasi diri yang dimiliki subjek, maka semakin baik hasil kerja yang dilakukan sesuai dengan kemampuan subjek. Gibson (2012) menyatakan efikasi diri mempengaruhi persepsi, motivasi dan kinerja pegawai. Pegawai dengan efikasi diri yang baik akan selalu berpikiran positif, dan berorientasi pada tujuan.

Dapat disimpulkan bahwa efikasi diri merupakan keyakinan seseorang atas kemampuan diri dalam mencapai tujuan dan mengatasi hambatan untuk mencapai suatu hasil dalam situasi tertentu. Berdasarkan penelitian milik Sebayang dan Sembiring (2017) menunjukkan hasil bahwa kinerja karyawan PT. Finnet Indonesia dipengaruhi oleh efikasi karyawannya. Dan penelitian milik Meria & Tamzil (2021) menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara penelitian Noviawati (2016) menunjukkan hasil bahwa *Self Efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H2: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan efikasi diri terhadap kinerja pegawai pada Dinas BMCKTR Provinsi Sumatera Barat.

Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Menurut Norianggono

(2017) Perusahaan hendaknya mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki jabatan yang sama di Perusahaan.

Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik tidak dapat ditangkap langsung dengan panca indra manusia, melainkan dapat dirasakan keadaannya. Lingkungan kerja non fisik ini dapat dirasakan melalui hubungan-hubungan sesama pegawai, bawahan dengan atasan, maupun atasan dengan bawahan. Penelitian yang terkait dengan lingkungan kerja non fisik yaitu milik Ermawaty (2015) dan Hernawan (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik membawa pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sementara penelitian Dewi (2017) menyebutkan bahwa lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh dengan kinerja PT Telkon Indonesia Witel Solo.

H3: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai pada Dinas BMCKTR Provinsi Sumatera Barat.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan data kuantitatif. Sinambela (2020) Data kuantitatif merupakan jenis data yang menggunakan angka – angka dalam memproses data untuk menghasilkan informasi yang terstruktur. Karakteristik data kuantitatif bertujuan untuk mendapatkan data yang menggambarkan karakteristik objek, peristiwa atau situasi.

Objek Penelitian

Kegiatan penelitian untuk proposal ini dilakukan pada Dinas Bina Marga, Cipta Karya Dan Tata Ruang (BMCKTR) Provinsi Sumatera Barat. Yang beralamat di Jln. Tamansiswa No. 1A, Alai Parak Kopi Kecamatan Padang Utara Kota Padang, Sumatera Barat dengan kode pos 25139.

Populasi Dan Sampel

Populasi

Menurut Hendryadi (2019) populasi merupakan objek / subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya oleh peneliti. penelitian dilakukan pada kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga, Cipta Karya Dan Tata Ruang (BMCKTR) Provinsi Sumatera Barat. Populasi pada Dinas Bina Marga, Cipta Karya Dan Tata Ruang (BMCKTR) Provinsi Sumatera Barat yaitu sebanyak 213 pegawai.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah populasi. Sampel dapat diartikan sebagai suatu cara untuk mengumpulkan data yang sifatnya tidak menyeluruh yaitu mencakup seluruh objek penelitian (populasi) tetapi hanya sebagian dari populasi saja. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah *random sampling*. Dimana random sampling adalah metode pengambilan sampel dari populasi secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi dan setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel.

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

n = Ukuran sampel/jumlah responden

N = Ukuran populasi

e = Persen kelonggaran ketidakteelitian karena pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan, yang dalam penelitian ini (ditetapkan 5%)

$$n = \frac{213}{1 + (213)(0.05)^2}$$

$$n = \frac{213}{1,5325}$$

n = 138,9 *dibulatkan* 139

Berdasarkan perkiraan di atas, sebanyak 213 Pegawai di Dinas Bina Marga Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Barat dimasukkan dalam sampel penelitian ini. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode *Probability Sampling* dengan teknik *simple random sampling*. Teknik *Proportional Stratified random sampling* menurut Sugiyono (2018) merupakan pengambilan dilakukan secara langsung dari populasinya secara *random*, masing-masing populasi mempunyai kemungkinan pemilihan yang sama. Selanjutnya setiap kemungkinan sampel dari ukuran tertentu ini mempunyai keinginan yang sama untuk dipilih dengan bebas dari setiap elemen lainnya dan sampelnya diperoleh dengan prosedur acak dari kerangka sampling.

Jenis Dan Sumber Data

Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan terbagi menjadi data primer dan data sekunder.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan peneliti harus disesuaikan dengan informasi yang dicarinya. Memilih metode pengumpulan data memungkinkan hasil yang lebih objektif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: Metode Angket atau Kuesioner dan Studi Dokumentasi.

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur Siregar (2014). Pengujian validitas dilakukan dengan program SPSS versi 25.0. Kriteria pengambilan keputusan untuk menyatakan valid adalah:

1. Jika nilai signifikansi < 0.05 ($\alpha=5\%$), maka pertanyaan dinyatakan valid.
2. Jika nilai signifikansi > 0.05 ($\alpha=5\%$), maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula. Pengujian reliabilitas menggunakan program SPSS versi 25.0. Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan *reliable*, bila koefisien reliabilitas (r) $> 0,6$ Siregar (2014).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018) uji normalitas merupakan pengujian yang bertujuan untuk mengetahui variabel independent maupun variabel dependen mempunyai distribusi yang normal atau tidak. Pada dasarnya, uji normalitas adalah membandingkan antara data yang kita miliki dan data berdistribusi normal yang memiliki mean dan standar deviasi yang sama dengan data kita.

Data yang diuji lebih besar daripada 50 (respondennya lebih dari 50 orang) menggunakan angka signifikansi uji kolmogorov-Smirnov. Jika data yang diuji lebih kecil dari pada 50, peneliti menggunakan sig Shapiro Wilk. Tingkat signifikan $> 0,05$ menunjukkan data berdistribusi normal.

Uji Multikolonieritas

Ghozali (2018) menjelaskan bahwa uji multikolonieritas dilakukan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (independen). Kriteria pengambilan keputusan terkait uji multikolonieritas adalah sebagai berikut Ghazali (2018):

1. Jika nilai VIF < 10 atau nilai Tolerance > 0,01, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.
2. Jika nilai VIF > 10 atau nilai Tolerance < 0,01, maka dinyatakan terjadi multikolinearitas.
3. Jika koefisien korelasi masing-masing variabel bebas > 0,8 maka terjadi multikolinearitas. Tetapi jika koefisien korelasi masing-masing variabel bebas < 0,8 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi yang digunakan terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018). Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap. Hal ini bisa dilihat dari titik yang tersebar dalam grafik. Jika titik tersebut menyebar di atas dan di bawah sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Selanjutnya uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS (*statistic programme for social science*) versi 25 Duwi Priyanto (2014).

Analisis Regresi Berganda

Menurut Ghozali (2018) menyatakan, Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen.

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: Transfer Pelatihan (X1), Efikasi Diri (X2) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X3) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y). Ghozali (2018) mengungkapkan persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Dimana:

Y	= Kinerja pegawai
a	= Konstanta
x1	= Transfer pelatihan
x2	= Efikasi diri
x3	= Lingkungan kerja non fisik
b1,2,3	= Koefisien regresi masing-masing variabel
e	= Standar error

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018). Uji t digunakan untuk menguji apakah secara individu, variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak signifikan terhadap variabel terikat. Kriteria pengujiannya yaitu :

- Jika t hitung lebih besar dari t tabel ($t_{hitung} > t_{tabel}$), hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Maka : H_0 ditolak, H_1 diterima.
- Jika t hitung lebih kecil dari t tabel ($t_{hitung} < t_{tabel}$) hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Maka : H_0 diterima, H_1 ditolak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Agar dapat diperoleh nilai pemerkiraan yang tidak biasa dan efisiensi dari persamaan regresi, maka dalam pelaksanaan analisis data harus memenuhi beberapa asumsi klasik sebagai berikut:

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dalam bentuk uji Kolmogorov-Smirnov yang bertujuan untuk menentukan distribusi normal. Suatu data dikatakan berdistribusi normal jika hasilnya $\geq 0,05$ dan apabila tidak normal jika hasilnya menunjukkan $\leq 0,5$. (Nugroho, 2005). Untuk selengkapnya dapat dilihat pada tabel 1 berikut.

Tabel 1
Uji Normalitas Penelitian Variabel

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Standardized Residual
N	139
Kolmogorov-Smirnov Z	1.007
Asymp. Sig. (2-tailed)	.263
a. Test distribution is Normal.	

Sumber: Data Olahan SPSS 2023

Berdasarkan pada tabel 1 dapat dilihat hasil pengujian yang menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal, hal tersebut terlihat pada nilai *Asimp Sig* 0,263 yaitu lebih besar

dari Alpha (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal, dengan demikian tahapan pengolahan data selanjutnya dapat dilakukan.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen.

Deteksi tidak adanya Multikolinearitas yakni dengan melihat besaran VIF (Variance Inflation Factor) dan Tolerance (Ghozali, 2006):

- a. Mempunyai nilai VIF < 10
- b. Mempunyai angka TOLERANCE $> 10\%$

Mengacu pada kedua pendapat di atas maka berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diperoleh nilai, seperti pada tabel berikut:

Tabel 2
Hasil Uji Multikolienaritas

Variabel	Collinearity statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Transfer Pelatihan (X1)	0.973	1.028	Tidak ada multikolinearitas
Efikasi Diri (X2)	0.883	1.132	Tidak ada multikolinearitas
Lingkungan Kerja Non Fisik (X3)	0.883	1.132	Tidak ada multikolinearitas

Sumber: Olahan Data SPSS 2023

Berdasarkan pada uji multikolienaritas diatas dapat diketahui bahwa nilai tolerance variabel transfer pelatihan, efikasi diri dan lingkungan kerja non fisik itu lebih besar dari angka tolerance $> 10\%$ dan pada nilai VIF dapat diketahui bahwa nilai VIF itu lebih kecil dari nilai VIF < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa setiap variabel tidak ada terjadi multikolienaritas, maka dapat disimpulkan bahwa adamy terjadi multikolienaritas

Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamat ke pengamat lain. Pada bagian ini, cara mendeteksi ada tidaknya gejala heteroskedastisitas dilakukan dengan uji Park. Apabila nilai hubungan pada standart residual kuadrat antar waktu tidak signifikan ($P > 0,05$) maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

Tabel 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Alpha	Keterangan
Transfer Pelatihan (X1)	0,429	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Efikasi Diri (X2)	0,417	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja Non Fisik (X3)	0,760	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber : data olahan SPSS 2023

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas melalui SPSS dapat dilihat bahwa nilai sign setiap variabel independent tersebut itu diatas 0,05, maka artinya pada uji heteroskedastisitas ini dapat disimpulkan bahwa tidak adanya terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Linear Berganda

Berdasarkan perhitungan regresi berganda antara transfer pelatihan (X1), efikasi diri (X2) dan lingkungan kerja non fisik (X3) dan kinerja pegawai (Y) dengan dibantu program SPSS dalam perhitungannya dapat diperoleh hasil sebagai berikut tabel dibawah ini:.

Tabel. 4
Ringkasan Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel Terikat	Konstanta dan Variabel Bebas	Koofisien Regresi
Kinerja Pegawai (Y)	Konstanta (a)	10,690
	Transfer Pelatihan (X1)	.276
	Efikasi Diri (X2)	.675
	Lingkungan Kerja Non Fisik (X3)	.187

Sumber data olahan SPSS 2023

Berdasarkan pada tabel 4 dapat diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

$$Y = 10,690 + 0,276 X_1 + 0,675 X_2 + 0,187 X_3$$

Dimana artinya Persamaan regresi di atas memperlihatkan hubungan antara variabel *independen* dengan variabel *dependen* secara parsial, dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Nilai constanta adalah 10,690 artinya jika pada variabel transfer pelatihan, efikasi diri dan lingkungan kerja non fisik meningkat satu satuan maka kinerja pegawai meningkat 10,690 satuan.

2. Koefisien transfer pelatihan 0.276 artinya Koefisien regresi transfer pelatihan menunjukkan arah positif. Hal ini berarti jika transfer pelatihan meningkat satu satuan maka kinerja pegawai meningkat 0.276 satuan, dengan asumsi variabel efikasi diri dan lingkungan kerja non fisik konstan.
3. Koefisien efikasi diri 0.675 artinya Koefisien regresi efikasi diri menunjukkan arah positif. Hal ini berarti jika efikasi diri meningkat satu satuan maka kinerja pegawai meningkat 0.675 satuan, dengan asumsi variabel transfer pelatihan dan lingkungan kerja non fisik konstan.
4. Koefisien lingkungan kerja non fisik 0.187 artinya Koefisien regresi lingkungan kerja non fisik menunjukkan arah positif. Hal ini berarti jika lingkungan kerja non fisik meningkat satu satuan maka kinerja pegawai meningkat 0.187 satuan, dengan asumsi variabel transfer pelatihan dan efikasi diri konstan.

Pengujian Hipotesis

Uji t Statistik

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh signifikan atau tidak variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial atau individu. Pada penelitian ini variabel independen terdiri dari transfer pelatihan, efikasi diri dan lingkungan kerja non fisik, dikatakan berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y). Dari proses pengujian telah diperoleh hasil seperti terlihat pada Tabel 5 sebagai berikut:

Tabel 5

Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel Bebas	T Tabel	T hitung	Sig.	Kesimpulan
Transfer Pelatihan (X1)	1,97756	2,456	0,015	H ₁ diterima
Efikasi Diri (X2)	1,97756	5,229	0,000	H ₂ diterima
Lingkungan Kerja Non Fisik (X3)	1,97756	2,303	0,023	H ₃ diterima

Sumber data olahan SPSS 2016

Berdasarkan tabel uji secara parsial di atas dapat diketahui bahwa setiap variabel independent dari transfer pelatihan, efikasi diri dan lingkungan kerja non fisik memiliki nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel, dimana transfer pelatihan memiliki nilai t-hitung sebesar $2,456 > t\text{-tabel } 1,97756$, efikasi diri memiliki t-hitung sebesar $5,229 > t\text{-tabel } 1,97756$ dan lingkungan kerja non fisik memiliki nilai t-hitung sebesar $2,303 > t\text{-tabel } 1,97756$ maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing variable independen berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (variabel dependen).

- a. Pengaruh variabel transfer pelatihan terhadap kinerja pegawai (H_1)
Variabel transfer pelatihan (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Barat dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2,456 > 1,97756$), dengan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha ($0,015 < 0,05$) maka H_0 tolak dan H_1 diterima.
- b. Pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai (H_2)
Variabel efikasi diri (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Barat dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($5,229 > 1,97756$), dengan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha ($0,000 < 0,05$) maka H_0 tolak dan H_2 diterima.
- c. Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai (H_3)
Variabel efikasi diri (X_3) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Barat dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2,303 > 1,97756$), dengan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha ($0,023 < 0,05$) maka H_0 tolak dan H_3 diterima.

Pembahasan

Pengaruh Transfer Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan variabel transfer pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Barat, hal tersebut terlihat pada pengujian yang telah dilakukan dengan nilai t-hitung lebih besar dengan nilai t-tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai *Alpha* maka untuk hipotesis pertama dapat diterima.

Penelitian yang telah peneliti lakukan dapat diartikan bahwa jika pelatihan sering dilakukan maka kinerja pegawai juga semakin tinggi, melalui adanya pelatihan akan meningkatkan kinerja pegawai sehingga dapat menunjang keberhasilan perusahaan. Menurut (Wiliandari, 2018) pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial dapat mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Sedangkan menurut (Edison dkk, 2016) mengemukakan pelatihan merupakan usaha untuk meningkatkan prestasi kerja (kinerja) pegawai dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera.

Dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu alat manajemen sumber daya manusia yang digunakan untuk memperoleh keahlian, keterampilan, atau sikap pegawai dalam

rangka meningkatkan prestasi kerja pegawai. Hasil ini sejalan dengan penelitian milik Sabilla (2013) menunjukkan hasil bahwa, transfer pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hasil penelitian ini juga konstan dengan penelitian milik Hakim (2017) menunjukkan hasil bahwa, transfer pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan penelitian milik Anto (2019) menunjukkan hasil bahwa, transfer pelatihan memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan variabel efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Barat, hal tersebut terlihat pada pengujian yang telah dilakukan dengan nilai *t*-hitung lebih besar dengan nilai *t*-tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai *Alpha* maka untuk hipotesis kedua dapat diterima.

Penelitian yang telah peneliti lakukan efikasi diri sangat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan suatu pekerjaan hal ini dikarenakan berkaitan dengan keyakinan seseorang akan kemampuan pegawai dalam melaksanakan serangkaian tindakan untuk menyelesaikan suatu tugas yang diberikan. Semakin tinggi kepercayaan pegawai akan kemampuan yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaan maka tingkat pencapaian suatu pekerjaan juga maksimal. Dan sebaliknya semakin tidak percaya diri karyawan atas kemampuan yang dimiliki dalam menyelesaikan suatu pekerjaan maka semakin kurang maksimal hasil yang diperoleh.

Angkawijaya (2018) Efikasi diri merupakan keyakinan individu terhadap kemampuan yang dimilikinya untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif dan tindakan-tindakan yang diperlukan atas situasi-situasi yang dihadapi. Efikasi diri diungkap dengan menggunakan skala, aspek-aspek yang digunakan dalam pembuatan skala, yaitu magnitude berhubungan dengan tingkat kesulitan suatu tugas, generality berkaitan dengan luas bidang tingkah laku dan strength berkaitan dengan derajat kemantapan individu terhadap keyakinan. Semakin tinggi efikasi diri yang dimiliki subjek, maka semakin baik hasil kerja yang dilakukan sesuai dengan kemampuan subjek. Gibson (2012) menyatakan efikasi diri mempengaruhi persepsi, motivasi dan kinerja pegawai. Pegawai dengan efikasi diri yang baik akan selalu berpikiran positif, dan berorientasi pada tujuan.

Dapat disimpulkan bahwa efikasi diri merupakan keyakinan seseorang atas kemampuan diri dalam mencapai tujuan dan mengatasi hambatan untuk mencapai suatu hasil dalam situasi tertentu. Hasil ini sejalan dengan penelitian milik Sebayang dan Sembiring (2017) menunjukkan hasil bahwa kinerja karyawan PT. Finnet Indonesia dipengaruhi oleh efikasi

karyawannya. Hasil ini konstan dengan penelitian penelitian milik Meria & Tamzil (2021) menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Barat, hal tersebut terlihat pada pengujian yang telah dilakukan dengan nilai t-hitung lebih besar dengan nilai t-tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai *Alpha* maka untuk hipotesis ketiga dapat diterima.

Berdasarkan penelitian yang peneliti lakukan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Semakin baik hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan maka semakin maksimal suatu pekerjaan yang dilakukan, maupun sebaliknya semakin buruknya suatu hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan maka semakin kurang maksimal karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Norianggono (2017) Perusahaan hendaknya mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki jabatan yang sama di Perusahaan.

Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik tidak dapat ditangkap langsung dengan panca indra manusia, melainkan dapat dirasakan keadaannya. Lingkungan kerja non fisik ini dapat dirasakan melalui hubungan-hubungan sesama pegawai, bawahan dengan atasan, maupun atasan dengan bawahan. Hasil ini sejalan dengan penelitian milik Ermawaty (2015) dan Hernawan (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik membawa pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang diolah mengguna SPSS maka dapat disampaikan beberapa kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. Transfer pelatihan memiliki nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel, hal ini dapat diartikan bahwa transfer pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Barat.

2. Efikasi diri memiliki nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel, hal ini dapat diartikan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Barat.
3. Lingkungan kerja non fisik memiliki nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel, hal ini dapat diartikan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Barat.

UCAPAN TERIMA KASIH

Dengan selesainya penulisan artikel ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis. Kepada kedua orang tua dan keluarga, bapak Bapak Febryandhie Ananda, SE, MM dan ibu Lidya Martha, SE, MM selaku ketua dan wakil ketua STIE “KBP” Padang, Ibu Febsri Susanti, SEI, MM Selaku Ketua Prodi S1 Manajemen serta Bapak Khairil Aswan, SE, MM Selaku Dosen Pembimbing penulis dalam penulisan skripsi.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, N. N., & Pramusinto, H. (2020). Pengaruh Persepsi, Efikasi Diri Dan Lingkungan Keluarga Terhadap Minat Menjadi Guru. *Business and Accounting Education Journal*, 1(1), 84-94.
- Aminah, A., Sobari, T., & Fatimah, S. (2021). Hubungan Self Efficacy Dengan Kematangan Karier Peserta Didik Kelas Xii Sma. *FOKUS (Kajian Bimbingan & Konseling Dalam Pendidikan)*, 4(1), 39. <https://doi.org/10.22460/fokus.v4i1.5907>
- Angkawijaya, Y. F., Arista, P. D., & Dewi, D. A. (2018). Berubah, Siapa Takut? Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Untuk Berubah Pada Karyawan di PT TP Tangerang. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 1(2), 548. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v1i2.1471>
- Anto, L. (2019). Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Dukungan Organisasi Dan Transfer Pelatihan. *Seminar Nasional Inovasi Dalam Penelitian Sains, Teknologi Dan Humaniora-InoBali, 2011*, 243–253.
- Anwar Prabu, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Dermol, V., & Čater, T. (2013). The influence of training and training transfer factors on organisational learning and performance. *Personnel Review*, 42(3), 324–348. <https://doi.org/10.1108/00483481311320435>
- Dewi, H. C., Arista, & Chuzaimah, D. (2017). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi Terhadap Tingkat Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Solo, Tbk. *Analisis Standar Pelayanan Minimal Pada Instalasi Rawat Jalan Di RSUD Kota Semarang*, 3, 103–111.
- Duwi Priyanto, -. (2014). *SPSS 22 Pengolah data terpraktis* (T. Arie Prabawati (ed.); Cet.1).

Andi Offset.

- Edison dkk. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran & Penyelamatan Kota Parepare. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(2), 84–90.
- Fernando, H. (2018). *Pengaruh Transfer Of Training, Motivasi Kerja, Dan Servant Leadership Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Data Energi Infomedia, Dumai)*.
- Hakim, Z. (2017). Analisis Pengaruh Transfer Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Petugas Promosi Kesehatan Puskesmas Kabupaten Kotawaringin Timur. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(2). <https://doi.org/10.35972/jieb.v3i2.94>
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua: Yogyakarta: CAPS.
- Harwaty, I., Ari, A. A., Hakim, A., Ardiansyah, V., Sungai, B. W., Provinsi, I. V., & Tenggara, S. (2019). *Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen Pengaruh Knowledge Sharing Dan Transfer Of Training Terhadap Kinerja Pegawai Balai Wilayah Sungai Sulawesi IV Provinsi Sulawesi Tenggara*. 8, 128–142.
- Hidayat, F. F. (2019). Pengaruh Pelatihan, Pemberdayaan dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan Pada Universitas Komputer Indonesia Bandung. *E-Library UNIKOM*, 27(2), 58–66.
- Hidayat, R., Hidayat, R., & Panjaitan, S. (2022). Pengaruh Disiplin Self Efficacy, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja. *Ikraith-Ekonomika*, 5(3), 189–196. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v5i3.2454>
- I Gede Harditya Dharma, & I.B Raka Suardana. (2020). Menelisik Keterkaitan Diklat Dan Kompetensi Sdm Sebagai Penentu Keandalan Sistem Informasi Pelayanan Untuk Peningkatan Kepercayaan Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Syntax Transformation*, 1(7), 323–327. <https://doi.org/10.46799/jst.v1i7.108>
- Jannah, M. K. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Supervisor Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi CV. Kairos Sukses Sejati, Yogyakarta). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 16(1), 355.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik)*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Kimbal, D., & Rahyuda, A. (2015). Pengaruh Self-Efficacy, Lingkungan Kerja Dan Dukungan Atasan Terhadap Transfer Pelatihan Pada Karyawan Bank Pembangunan Daerah (Bpd) Bali Cabang Renon. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(11).
- Mahawati, G., & Sulistiyani, E. (2021). Efikasi Diri Dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Bangun Rekaprima: Majalah Ilmiah Pengembangan Rekayasa, Sosial Dan Humaniora*, 7(1), 62–69.
- Marzuki, Saleh. 2010. Pendidikan Nonformal, Dimensi dalam Keaksaraan Fungsional, Pelatihan, dan Andragogi. Bandung : PT Rosdakarya
- Meria, L., & Tamzil, F. (2021). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Untuk Berubah Dan Kinerja Karyawan. *Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Untuk Berubah Dan Kinerja Karyawan Forum Ilmiah*, 18, 279.
- Norianggono, Y. C. P., Hamid, D., & Ruhana, I. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Telkomsel Area III Jawa-Bali. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(2), 1–10.

- Nugroho. (2005). *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*. ANDI.
- Nurdiana, L. (2014). Pengaruh Dukungan Supervisor Dan Dukungan Rekan Kerja Terhadap Transfer Pelatihan Karyawan Mekanik. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(April), 675–686.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudirman, I., & Dallyodi, M. (2013). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Belitung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 7(1), 10–19.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (edisi 2). Alfabeta.
- Tarmizi, A., & Hutasuhut, J. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Camat Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 2(1), 24–33.
- Wiliandari, Y. (2018). Rancangan Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Yang Efektif. *Society*, 5(2), 93–110. <https://doi.org/10.20414/society.v5i2.1460>