

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi, pemerintah menghadapi tantangan besar khususnya Pemda dalam menampilkan aparatur profesional, etos kerja, keunggulan yang kompetitif serta tanggung jawab dalam memegang teguh etika birokrasi didalam menjalankan tanggung jawab dan fungsinya dalam memenuhi harapan masyarakat. Organisasi pemerintahan atau instansi dituntut untuk mampu mewujudkan *good governance* atau pemerintahan yang amanah dalam memenuhi kebutuhan pelayanan publik yang optimal di bidang pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan. *Good Governance* merupakan hal yang selalu menjadi perbincangan dalam pengolahan administrasi publik saat ini (Eprianti dkk, 2021). Masyarakat selalu meminta kepada Pemerintah Indonesia agar menyelenggarakan pemerintahan yang demokratis, baik dan bersih seiring dengan meningkatnya pengetahuan masyarakat saat ini dan pengaruh dari globalisasi.

Indonesia merupakan Negara yang pemerintahannya mulai berkembang sebagai *Good Governance* saat berubah menjadi pemerintahan yang berdasarkan reformasi dan sistem politiknya berasaskan demokratis. Hal ini berarti bahwa proses pemerintahan mulai mengalami perombakan yang besar, terjadi perubahan perombakan pada sistem pemerintahan Indonesia menuju ke arah demokrasi dengan wujud yang bersih (Pandiangan & Sudjiman, 2022). Dalam era globalisasi seperti sekarang ini pemerintah dituntut untuk berfikir secara strategis bagaimana menjalankan roda pemerintahan atau organisasi agar

dapat berjalan dengan baik, benar dan bersih sehingga tujuan dari rencana atau misi yang telah ditetapkan dapat tercapai. Tentunya kebijakan tersebut baru akan terealisasi jika sumber daya yang ada khususnya Sumber Daya Manusia tersedia mempunyai kemampuan yang tinggi dan sifat yang professional. Salah satu faktor yang memegang peranan sangat penting dalam suatu organisasi adalah karakteristik manusia yang bekerja di dalamnya, baik itu organisasi pemerintah ataupun organisasi swasta (Yolinza & Marlius, 2023).

Pengelolaan SDM harus ditangani sebaik mungkin agar kemampuan kerja dan keterampilan pegawai dapat dimanfaatkan secara optimal dalam pencapaian sasaran dan tujuan organisasi. Untuk mempertahankan keberadaan dan kelangsungan suatu organisasi, organisasi harus melakukan pengelolaan SDM secara efektif dan maksimal. Ini berarti bahwa keberhasilan atau kemunduran suatu organisasi salah satunya tergantung pada faktor kinerja pegawai yang bekerja di dalamnya.

Menurut Kurniawan *et. al.* (2020) menyatakan kinerja pegawai adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Menurut Shaleh (2018) kinerja pegawai adalah hasil untuk kerja dalam melaksanakan suatu pekerjaan kinerja tidak hanya dipandang sebagai hasil namun juga berhubungan dengan kemandirian, kekonsistenan dengan nilai organisasi pemahaman isu-isu yang berkorelasi dengan tanggung jawabnya serta berkomunikasi dengan baik.

Kinerja pegawai diidentifikasi mampu dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat meningkatkan atau bahkan menurunkan kinerja pegawai. Faktor-faktor tersebut sangat berpengaruh jika diperhatikan maupun tidak diperhatikan oleh pihak perusahaan, karena berhubungan langsung dengan kinerja pegawai. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman dapat memberikan rasa puas bagi semua pegawai yang berdampak pada kinerja pegawai. Kinerja pegawai hanya dapat diperoleh dan diciptakan apabila faktor-faktor yang berkaitan dengan suatu pekerjaan dapat diperbaiki secara optimal. Ketika pegawai merasakan nyaman dengan tempat kerja maka seluruh pegawai akan bertindak proaktif untuk mencapai kinerja yang terbaik. Hal ini juga mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Astuty, *dkk* (2021) bahwa adanya lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas seperti suhu, kelembaban, ventilasi, penerangan, kebisingan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya peralatan kerja (Afandi,2018). Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan berpengaruh atas nyaman atau tidaknya pegawai bekerja dan menyelesaikan tugasnya, penurunan jumlah pegawai dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang baik atau tidak. Menurut Sedarmayanti (2019) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan perkakas yang dihadapi,

lingkungan sekitar tempat seorang pekerja berada, metode kerjanya, sebagai pengaruh pekerjaannya baik sebagai individu maupun sebagai kelompok.

Selain lingkungan kerja, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu pengembangan karir. Menurut Sinambela (2019:260) mengemukakan bahwa pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk meningkatkan karir pegawainya, terdiri dari manajemen karir, antara lain merencanakan, melaksanakan dan mengawasi karir. Sedangkan menurut Afandi (2018: 188) pengembangan karir adalah urutan aktivitas-aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan dan perilaku-perilaku, nilai-nilai, dan aspirasi-aspirasi seseorang selama rentang hidupnya. Pengembangan karir bertujuan untuk membantu pencapaian organisasi, membantu menyadari kemampuan potensi pegawai, dan meningkatkan kesejahteraan pegawai. Pengembangan karir merupakan langkah yang dapat digunakan oleh perusahaan untuk mempertahankan dan meningkatkan produktivitas karyawan serta mempersiapkan karir karyawan di masa depan. Dengan demikian proses pengembangan karir dalam suatu organisasi mengikuti suatu jalur tertentu yang telah ditetapkan. Adanya jenjang karir yang jelas membuat pegawai akan berupaya untuk mencapainya dengan membuat rencana untuk pengembangan karir dan mencari informasi mengenai pengembangan karirnya (Pakualam, *dkk*, 2023).

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah pelatihan. Menurut Widodo (2018:6) pelatihan adalah suatu proses peningkatan secara sistematis dan sesuai dengan kebutuhan para pegawai dengan meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan pemahaman serta motivasi diri.

Pelatihan proses pembelajaran pegawai yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan standar perusahaan. Demikian pula menurut Larasati (2018:110) pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan teroganisir, sehingga tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu. Program pelatihan yang dilakukan dalam suatu organisasi secara terus-menerus dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan pelatihan sangat penting bagi pegawai, karena dapat meningkatkan pengetahuan bagi pegawai terhadap pekerjaan sehingga pelatihan dapat meningkatkan prestasi kerja dan memotivasi pegawai.

Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Klungkung sebagai salah satu Organisasi Perangkat Daerah dengan beban kerja yang cukup tinggi di antara Organisasi Perangkat Daerah pemerintah lainnya perlu meningkatkan kinerjanya, yang dapat menjadi nilai positif bagi Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Klungkung untuk memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat dalam menyelenggarakan ketentraman dan ketertiban umum. Indikasi penurunan kinerja pegawai dibuktikan dengan Evaluasi Hasil Rencana Kerja Perangkat Daerah (RKPD) pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Klungkung Tahun 2023 dapat dilihat pada tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1
Evaluasi Hasil Rencana Kerja Perangkat Daerah (RKPD) pada Dinas
Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten
Klungkung Tahun 2023

No	Urusan	Realisasi Kinerja	Tingkat Capaian Kinerja RKPD
1	Bidang Urusan Ketentraman dan Ketertiban Umum serta Perlindungan Masyarakat	87%	55%

Sumber : Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Klungkung Tahun 2023

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa tingkat capaian kinerja RKPD pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Klungkung sebesar 55%, hal ini belum mencapai pada realisasi kinerja yang telah ditentukan yaitu 87%, hal ini mengindikasikan bahwa adanya masalah mengenai kinerja pegawai pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Klungkung. Berdasarkan hasil wawancara dengan bagian kepegawaian, terdapat penyebab penurunan tingkat kinerja pegawai ini dikarenakan kondisi lingkungan kerja yang kurang baik yang terjadi pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Klungkung.

Terdapat fenomena lainnya yaitu peneliti melakukan wawancara terhadap pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Klungkung, bahwa lingkungan kerja karyawan belum memadai dari segi fisik seperti maintenance peralatan yang sering terjadi, perlunya pergantian alat yang baru dan tempat bekerja dalam melakukan pemindahan barang masih belum memadai bagi pegawai. Dari segi non fisik yaitu kurangnya komunikasi

antara atasan dan bawahan seperti sering terjadinya hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan dikarenakan kurang dimengerti oleh bawahan. Fenomena selama ini menunjukkan masih adanya berbagai persoalan dalam pengembangan karir pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Klungkung. Meskipun peraturan perundang-undangan sudah secara jelas menetapkan dasar pengembangan karir harus dilakukan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, kinerja serta mempertimbangkan aspek integritas dan moralitas, namun dalam implementasinya masih sering tidak sesuai/tepat atau menyimpang dari ketentuan peraturan yang berlaku.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap pegawai Koperasi Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Klungkung didapatkan bahwa terdapat beberapa masalah adanya pegawai yang belum faham dalam pengoperasian mesin pompa dan masih adanya pegawai yang masih belum menguasai keadaan ketika menghadapi kebakaran. Hal ini mengindikasikan bahwa pelatihan yang diberikan belum sepenuhnya berhasil. Dengan kurangnya pemahaman tersebut maka kualitas dan kuantitas kerja pegawai belum secara optimal.

Hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai telah dilakukan oleh Astuty, *dkk* (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Eprianti, *dkk* (2021) dan Sukardi & Franksiska (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan hasil penelitian berbeda didapatkan oleh Sondakh, *dkk* (2023) dan

Nugroho & Santosa (2024) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai telah dilakukan oleh Bahri, *dkk* (2022) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Gunawan, *dkk* (2022) dan Yolinza & Marlius (2023) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan hasil penelitian berbeda didapatkan oleh Putri & Ratnasari (2019) dan Darmawan, *dkk* (2022) yang menyatakan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai telah dilakukan oleh Kulla (2023) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Dewangga & Rahardja (2022) dan Fahrozi, *dkk* (2022) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan hasil penelitian berbeda didapatkan oleh Rimawati & Mukhroji (2022) dan Syahputra & Tanjung (2020) yang menyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Tingkat kinerja pegawai yang maksimal tentu saja diinginkan oleh setiap pegawai pada perusahaan, namun pada kenyataannya belum maksimal. Banyaknya faktor penyebab kinerja pegawai tidak maksimal, seperti uraian diatas dimana ada faktor lingkungan kerja, pengembangan karir dan pelatihan yang mempengaruhi kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian yang

bervariasi dan fenomena yang terjadi di perusahaan maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Klungkung.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Klungkung?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Klungkung?
3. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Klungkung?

1.3 Tujuan Penelitian

Pada umumnya tujuan penelitian bertujuan untuk menjawab pertanyaan yang telah diajukan. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Klungkung.

2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Klungkung.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Klungkung.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis, manfaat yang dapat diperoleh melalui penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Penulis dapat menguji keterkaitan pengaruh lingkungan kerja, pengembangan karir dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk meningkatkan pemahaman serta menerapkan teori - teori manajemen sumber daya manusia pada perusahaan dan sebagai salah satu persyaratan untuk meraih serjana ekonomi jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati Denpasar.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi dasar dan rujukan teori penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh peneliti berikutnya dan dapat dikembangkan menjadi lebih sempurna.

1.4.2 Manfaat Praktis

Secara praktis, manfaat yang dapat diperoleh melalui penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. **Bagi Universitas Mahasaraswati**

Hasil penelitian ini adalah tambahan kepastakaan dan referensi bagi mahasiswa yang akan meneliti lebih lanjut tentang pengaruh lingkungan kerja, pengembangan karir dan pelatihan terhadap kinerja pegawai.

2. **Bagi Dinas Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) dan Pemadam Kebakaran Kabupateng Klungkung**

Penelitian ini diharapkan dijadikan bahan pertimbangan bagi Dinas Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Klungkung dalam menentukan langkah-langkah selanjutnya dalam pengembangan dinas di masa yang akan datang dan dapat digunakan sebagai alternatif maupun dasar pertimbangan yang diperoleh dari penemuan dan pengamatan yang dilakukan oleh pimpinan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Atribusi

Penelitian ini mengunakan teori atribusi sebagai *grand theory*. Menurut Kurniawati (2020) Teori atribusi adalah teori yang mempelajari proses bagaimana seseorang menginterpretasikan suatu peristiwa, atau sebab perilakunya. Teori atribusi menjelaskan tentang pemahaman akan reaksi seseorang terhadap peristiwa disekitar mereka, dengan mengetahui alasan-alasan atas kejadian yang dialami, setiap individu pada dasarnya adalah seorang ilmuwan semu (*pseudo scientist*) yang berusaha untuk mengerti tingkah laku orang lain dengan mengumpulkan dan memadukan potongan-potongan informasi sampai mereka tiba pada sebuah penjelasan masuk akal tentang sebab-sebab orang lain bertingkah laku tertentu.

Teori ini menjelaskan situasi disekitar yang menyebabkan perilaku seseorang dalam persepsi sosial yang disebut dengan dispositional attributions dan situasional atribuions. Dispositional attributions yaitu penyebab internal yang mengacu pada aspek perilaku individu yang ada dalam diri seseorang, misalnya kepribadian, persepsi diri, kemampuan, dan motivasi. Sedangkan situasional atribuions merupakan penyebab eksternal yang mengacu pada lingkungan sekitar yang dapat mempengaruhi perilaku, misalnya kondisi sosial dan pandangan masyarakat.

Kejadian-kejadian atau perilaku yang dilakukan oleh setiap pegawai dalam sebuah perusahaan merupakan cerminan dari lingkungan dan kondisi

sosial tempat dia berada, hal sesuai karena di dalam teori atribusi dijelaskan bahwa perilaku seseorang dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Apabila seorang karyawan melakukan tindakan kejahatan atau tindakan yang merugikan bagi perusahaan maka perusahaan harus dapat cepat mendeteksi penyebab dari tindakan tersebut karena bisa jadi motivasi atau penyebab seseorang melakukan hal merugikan perusahaan itu berasal dari lingkungan, dan nilai sosial dari perusahaan sendiri atau dikarenakan faktor yang ada dari pribadi seseorang.

Dengan adanya teori atribusi diharapkan dapat membantu dalam menangani masalah yang terkait dengan kinerja karyawan, karena di dalam teori atribusi sendiri mempelajari tentang perilaku seseorang. Perilaku yang ditimbulkan seseorang tidak sama antara satu dengan lainnya dan membutuhkan penanganan yang berbeda dalam setiap kejadiannya. Dengan adanya teori atribusi sangat membantu dalam proses peningkatan kinerja karyawan di dalam sebuah perusahaan dengan mempelajari setiap perilaku yang ditimbulkan oleh setiap karyawan. Perilaku yang ada bisa disebabkan oleh beberapa faktor seperti, lingkungan tempat bekerja, pengembangan karir dan pelatihan yang ada di dalam instansi itu sendiri.

2.1.2 Kinerja Pegawai

1) Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Kurniawan *et al*, (2020) menyatakan kinerja pegawai adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran

maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Menurut Shaleh (2018) kinerja pegawai adalah hasil untuk kerja dalam melaksanakan suatu pekerjaan kinerja tidak hanya dipandang sebagai hasil namun juga berhubungan dengan kemandirian, kekonsistenan dengan nilai organisasi pemahaman isu-isu yang berkorelasi dengan tanggung jawabnya serta berkomunikasi dengan baik. Kinerja pegawai diidentifikasi mampu dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat meningkatkan atau bahkan menurunkan kinerja pegawai. Sedangkan menurut Sasongko & Abidin (2022) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Faktor-faktor tersebut sangat berpengaruh jika diperhatikan maupun tidak diperhatikan oleh pihak perusahaan, karena berhubungan langsung dengan kinerja pegawai.

Dari beberapa penuturan diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil atau output dari seorang pegawai baik secara kualitas atau kuantitas yang telah ditetapkan oleh organisasi baik dari waktu yang telah ditentukan.

2) Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Kasmir (2019) yaitu :

1. Kemampuan dan keahlian, merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.
2. Pengetahuan, maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.
3. Rancangan kerja, merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan pegawai dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.
4. Kepribadian, yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.
5. Motivasi kerja, merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka pegawai akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6. Kepemimpinan, merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
7. Gaya kepemimpinan, merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
8. Budaya organisasi, merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan.
9. Kepuasan kerja, merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika pegawai merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.
10. Lingkungan kerja disekitar, merupakan suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.
11. Loyalitas, merupakan kesetiaan pegawai untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.
12. Komitmen, merupakan kepatuhan pegawai untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.
13. Disiplin kerja, merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat

berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Pegawai yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

Menurut Adhari (2020:89) menyebutkan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan mereka, merupakan kemampuan yang diperoleh secara formal, misalnya pendidikan yang diperoleh dibangku sekolah atau diperguruan tinggi dapat mempengaruhi secara langsung kinerja karyawan itu sendiri.
2. Motivasi (materiil dan non materiil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Jadi sifatnya khusus memberikan pujian penghargaan, bonus, piagam, dan lain sebagainya. Motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas –fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas, sehingga kinerja karyawan lebih meningkat dalam melakukan pekerjaan.
3. Dukungan yang diterima, fasilitas – fasilitas yang mendukung dalam pelaksanaan pekerjaan yang diperlukan dalam pencapaian kinerja secara tidak langsung fasilitas – fasilitas yang terpenuhi tersebut dapat membantu kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya tersebut.
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dengan keberadaan pekerjaan yang perusahaan berikan kepada karyawan sehingga dapat

ikut mempengaruhi kinerja karyawan, karena karyawan akan merasa puas dan akan timbul kecintaan karyawan terhadap perusahaan dan pekerjaannya, maka kinerja mereka akan baik pula.

5. Hubungan mereka dengan organisasi, hubungan tempat kerja karyawan juga akan mempengaruhi kinerja karyawan secara tidak langsung karena hubungan mereka dengan organisasi kerja yang nyaman dan hubungan yang harmonis antara karyawan yang satu dengan yang lainnya maka akan timbul semangat kerja karyawan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

3) Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Kasmir (2019) adapun indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kualitas (Mutu), pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu.
2. Kuantitas (jumlah), untuk melihat kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.
3. Waktu (jangka waktu), untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.
4. Penekanan biaya, biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan.
5. Pengawasan, hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan.

6. Hubungan antar pegawai, penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerjasama atau kerukunan antar pegawai dan atau antar pimpinan.

Menurut Iskandar (2020) indikator untuk mengukur kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Task Performance : menyelesaikan tugas, kuantitas kerja, kualitas pekerjaan, skill (keahlian), pengetahuan, update pengetahuan, berkeja secara akurat dan rapi, perencanaan dan organisasi, administrasi, membuat keputusan, memecahkan permasalahan, kemampuan berkomunikasi, pengawasan dan kontrol.
2. Contextual Performance : tugas ekstra, usaha, inisiatif, antusias, bertanggung jawab, kepanjangan akal daya, rajin, tekun, motivasi, dedikasi, pro-aktif, kreativitas, bekerjasama dan menolong orang lain, sopan, komunikasi yang efektif, hubungan interpersonal, komitmen organisasi.
3. Adaptive performance : menghasilkan yang baru, ide yang berinovasi, menyesuaikan dengan tujuan dan merencanakan situasi, mempelajari teknologi, fleksibel dan pikirna terbuka terhadap orang lain, memahami kelompok lain dan budaya, menunjukkan kegembiraan, tenang, analisa cepat, sikap yang sesuai.
4. Counterproductive work behavior : terlalu lama istirahat, absen, komplain, terlambat, kesalahan dalam bekerja, bergosip dengan rekan kerja, berkelahi, mengabaikan keamanan, menyalahgunakan hak, agresif, mencuri, menggunakan kekerasan.

Berdasarkan beberapa pemaparan indikator diatas, maka pengukuran variabel kinerja pegawai pada penelitian ini menggunakan teori dari Kasmir (2019).

2.1.3 Lingkungan Kerja

1) Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas seperti suhu, kelembaban, ventilasi, penerangan, kebisingan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya peralatan kerja (Afandi,2018). Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan berpengaruh atas nyaman atau tidaknya pegawai bekerja dan menyelesaikan tugasnya, penurunan jumlah pegawai dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang baik atau tidak. Menurut Sedarmayanti (2019) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut Iqbal (2022) lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung

atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

2) Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Faida (2019), ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja tersebut adalah sebagai berikut :

1. Hubungan sosial, hubungan seorang karyawan dengan karyawan lain dan pimpinan terjalin dengan baik, maka dapat membuat karyawan merasa nyaman berada di lingkungannya.
2. Kelembaban, udara yang panas dan kelembaban tinggi akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran (karena sistem penguapan). Sehingga mempengaruhi semakin cepatnya denyut jantung, karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen.
3. Bau, pemakaian AC yang tepat dapat menghilangkan bau yang mengganggu disekitar.
4. Siklus udara, udara normal mengandung 21% oksigen, 0,03% karbondioksida, dan 0,9% gas campuran. Siklus udara yang tidak baik apabila terdapat gejala sesak nafas pada tubuh orang normal. Maka siklus udara yang baik adalah ventilasi cukup dan tanaman.
5. Penerangan, cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran dalam melaksanakan pekerjaan. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak

mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.

6. Kebersihan, setiap perusahaan seharusnya selalu menjaga kebersihan lingkungan sebab selain mempengaruhi kesehatan, dapat mempengaruhi kejiwaan seseorang. Lingkungan kerja yang bersih pasti akan menimbulkan rasa senang bagi karyawan. Dan rasa senang ini dapat mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih semangat dan bergairah.
7. Keamanan, guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga manusia (satpam) dan elektronik (cctv).
8. Getaran mekanis, getaran dipengaruhi oleh intensitas, frekuensi, dan lamanya getaran. Getaran yang tidak baik ditandai dengan adanya gejala konsentrasi menurun, kelelahan, dan gangguan mata, syaraf dan otot.

Menurut Sukardi & Franksiska (2020) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Pencahayaan tempat kerja, pencahayaan digunakan untuk menerangi tempat kerja sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Pencahayaan yang baik dapat membuat karyawan lebih produktif dalam bekerja dan sebaliknya.
2. Suhu kerja, setiap karyawan memiliki suhu tubuh yang berbeda, dan tentunya setiap karyawan juga memiliki kemampuan untuk

beradaptasi dengan suhu lingkungan yang berbeda. Oleh karena itu, pengaturan suhu yang tepat mempengaruhi kondisi karyawan di tempat kerja.

3. Kelembaban di tempat kerja, kelembaban udara di tempat kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja. Kelembaban udara disini meliputi banyaknya air yang terkandung dalam udara yang nantinya akan mempengaruhi keadaan tubuh setiap karyawan.
4. Sirkulasi udara di tempat kerja, sirkulasi udara yang baik bermanfaat bagi kesehatan manusia karena sirkulasi yang baik mencegah munculnya gas atau bau yang dapat mengganggu dan membahayakan kesehatan karyawan. Sumber utama sirkulasi udara yang baik dalam suatu perusahaan dapat diperoleh dari tanaman di sekitar tempat kerja.
5. Kebisingan kerja, untuk meningkatkan kinerja dalam pekerjaan yang membutuhkan konsentrasi tingkat tinggi, kebisingan di tempat kerja harus dihindari.
6. Bau tidak sedap, adanya bau tidak sedap di sekitar lingkungan kerja dapat mengganggu kinerja karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus mencari cara untuk menghilangkan bau tidak sedap yang dapat mengganggu lingkungan sekitar.
7. Dekorasi di tempat kerja yang terdiri dari warna, peralatan, tata letak, dan lain-lain, mempengaruhi kinerja karyawan suatu perusahaan.

8. Musik di tempat kerja, mendengarkan musik yang sesuai dan mendukung di tempat kerja dapat menginspirasi antusiasme karyawan untuk bekerja.
9. Keselamatan Kerja, salah satu hal penting yang harus diperhatikan perusahaan adalah keamanan. Untuk menjaga dan menciptakan lingkungan kerja yang aman, perusahaan dapat menggunakan satuan satpam (satpam).

3) Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Budiasa (2021;43) adalah sebagai berikut :

1. Suasana kerja, kondisi yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.
2. Hubungan antar rekan kerja, hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pegawai tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

3. Fasilitas, hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

Menurut Iqbal (2022) indikator-indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Pencahayaan, cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para pegawai, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.
2. Warna, warna merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.
3. Udara, mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.
4. Suara, untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telepon, parkir motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan beberapa pemaparan indikator diatas, maka pengukuran variabel lingkungan kerja pada penelitian ini menggunakan teori dari Budiasa (2021).

2.1.4 Pengembangan Karir

1) Pengertian Pengembangan Karir

Menurut Sinambela (2019:260) mengemukakan bahwa pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk meningkatkan karir pegawainya, terdiri dari manajemen karir, antara lain merencanakan, melaksanakan dan mengawasi karir. Menurut Bahri, *et al* (2022) pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Sedangkan menurut Afandi (2018: 188) pengembangan karir adalah urutan aktivitas-aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan dan perilaku-perilaku, nilai-nilai, dan aspirasi-aspirasi seseorang selama rentang hidupnya. Pengembangan karir bertujuan untuk membantu pencapaian organisasi, membantu menyadari kemampuan potensi pegawai, dan meningkatkan kesejahteraan pegawai.

Dari beberapa uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir merupakan suatu upaya atau dorongan yang dilakukan oleh departemen personalia yang memiliki tujuan untuk mencapai rencana karir dan memberikan jaminan agar dapat mengetahui seberapa banyak karyawan yang akan menempati jabatan yang kosong dimasa yang akan datang.

2) Faktor-faktor yang mempengaruhi Pengembangan Karir

Menurut Badriyah (2018) Faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir adalah sebagai berikut :

1. Hubungan pegawai dan organisasi yaitu dalam situasi ideal, pegawai organisasi berada dalam hubungan yang saling menguntungkan. Dalam keadaan ideal ini, baik pegawai maupun organisasi dapat mencapai produktivitas kerja yang tinggi.
2. Sitem penghargaan sangat memengaruhi banyak hal, termasuk manajemen karir pegawai. Perusahaan yang tidak mempunyai sistem penghargaan yang jelas akan cenderung memperlakukan pegawainya secara subjektif.
3. Jumlah pegawai, semakin banyak pegawai semakin ketat persaingan untuk menduduki suatu jabatan dan semakin kecil kesempatan bagi seorang pegawai untuk meraih tujuan karir tertentu.
4. Ukuran organisasi dalam konteks ini berhubungan dengan jumlah jabatan yang ada dalam organisasi tersebut termasuk jumlah jenis pekerjaan, dan jumlah personal pegawai yang diperlukan untuk mengisi berbagai jabatan dan pekerjaan.
5. Kultur organisasi, seperti sebuah sistem masyarakat, perusahaan mempunyai kultur dan kebiasaan. Ada perusahaan yang cenderung berkultur profesional, objektif, rasional, dan demokratis. Ada yang cenderung feodalistik, rasional, dan demokratis.

Menurut Umar, *dkk* (2023) faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir adalah sebagai berikut:

1. Pembinaan dari pimpinan : Pimpinan adalah orang yang mempunyai tugas mengarahkan dan membimbing bawahan dan mampu memperoleh dukungan bawahan sehingga dapat menggerakkan mereka mencapai tujuan perusahaan.
2. Pendidikan dan pelatihan : Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia.
3. Promosi : Promosi dalam manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai kemajuan seorang pegawai pada suatu tugas yang lebih baik, dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.
4. Mutasi adalah kegiatan untuk memindahkan pegawai dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang dianggap setingkat atau sejajar. Pengembangan karir diiringain dengan motivasi dapat meningaktakan kinerja pegawai. Motivasi yang baik dari pimpinan akan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

3) Indikator Pengembangan Karir

Menurut Busro (2018), pengembangan karir diukur dengan beberapa indikator, yaitu :

1. Kejelasan Karir, penyediaan informasi perencanaan karir yang transparan serta pendidikan karir yang terstruktur kepada karyawan, kejelasan alur karir yang diberikan oleh sistem manajemen ini dapat

membuat karyawan dapat menentukan posisinya sekarang dan jenjang karir kedepannya.

2. Pengembangan Diri, meliputi segala yang meningkatkan kesadaran dan identitas diri, mengembangkan bakat dan potensi, membangun sumber daya manusia dan memfasilitasi kinerja.
3. Perbaikan Mutu Kinerja adalah sebuah siklus proses terstruktur untuk memperbaiki sistem dan proses kerja dalam suatu organisasi atau kegiatan.

Menurut Dewi, *dkk* (2023), pengembangan karir diukur dengan beberapa indikator, yaitu :

1. Prestasi Kerja adalah suatu kegiatan yang mendasari semua kegiatan pengembangan karir lainnya, dimana dengan prestasi kerja yang baik menjadi hal yang paling penting untuk memajukan karir.
2. Exposure adalah menjadi terkenal oleh orang-orang yang memutuskan promosi, transfer, dan kesempatan-kesempatan lainnya.
3. Kesetiaan Organisasional, dalam banyak organisasi, orang-orang meletakkan kemajuan karir tergantung pada kesetiaan organisasional dengan dedikasi jangka panjang terhadap perusahaan yang sama akan menurunkan tingkat perputaran kerja.
4. Mentor dan Sponsor merupakan orang yang menawarkan bimbingan karir informal, sedangkan sponsor merupakan orang dalam organisasi yang dapat menciptakan kesempatan-kesempatan karir bagi orang lain, bila mentor dapat menominasikan karyawan untuk kegiatan - kegiatan pengembangan karir maka ia menjadi sponsor.

5. Kesempatan-kesempatan untuk tumbuh, seorang karyawan yang berupaya meningkatkan kemampuan maka berarti mereka telah memanfaatkan kesempatan untuk tumbuh.
6. Dukungan Manajemen, untuk mendorong program pengembangan karir sangat dipengaruhi oleh dukungan dari para manajer.

Berdasarkan beberapa pemaparan indikator diatas, maka pengukuran variabel pengembangan karir pada penelitian ini menggunakan teori dari Dewi, *dkk* (2023).

2.1.5 Pelatihan

1) Pengertian Pelatihan

Menurut Widodo (2018:6) pelatihan adalah suatu proses peningkatan secara sistematis dan sesuai dengan kebutuhan para pegawai dengan meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan pemahaman serta motivasi diri. Pelatihan proses pembelajaran pegawai yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan standar perusahaan. Demikian pula menurut Larasati (2018:110) pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan teroganisir, sehingga tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu. Pelatihan adalah proses yang meliputi tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional ketelitian dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan efektivitas dan produktifitas dalam suatu organisasi. Dengan demikian, pelatihan merupakan cara efektif

untuk menghadapi beberapa tantangan yang sedang dihadapi oleh organisasi besar (Kulla, 2023).

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan proses untuk mendapatkan keterampilan mengenai pekerjaan baik melalui serangkaian prosedur yang sistematis yang dilakukan oleh seorang ahli dengan tujuan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pegawai.

2) Faktor-faktor yang mempengaruhi Pelatihan

Menurut Kasmir (2019: 144) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi pelatihan yaitu :

1. Peserta pelatihan merupakan faktor terpenting dalam keberhasilan atau kegagalan pelatihan dan pengembangan Karyawan. Perusahaan sangat perlu menyeleksi calon karyawan yang akan menerima pelatihan.
2. Instruktur/Pelatih adalah mereka yang memberikan materi pelatihan dan membentuk perilaku karyawan. Jika pelatih kurang memiliki pengetahuan dan keterampilan, pengetahuan yang disampaikan ke peserta juga akan berkurang. Demikian pula, jika pelatih memiliki pengetahuan dan keterampilan yang baik, maka pengetahuan dan keterampilan yang diterima oleh peserta lebih maksimal.
3. Materi pelatihan adalah materi yang diberikan kepada peserta pelatihan. Kedalaman materi yang diberikan tentunya akan menambah pengetahuan peserta dan begitu pula sebaliknya.

4. Tempat pelatihan dilaksanakan di luar perusahaan atau di dalam perusahaan. Tempat pelatihan berpengaruh terhadap peserta pelatihan karena suasana di tempat pelatihan dapat mempengaruhi peserta dalam menerima materi tersebut.
5. Lingkungan pelatihan, pengaruh lingkungan seperti kenyamanan tempat pelatihan didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai akan memberikan hasil yang lebih positif. Demikian pula, sebaliknya, jika lingkungan pelatihan tidak memadai, akan membuat peserta pelatihan tidak nyaman dan mengarah pada hasil yang kurang optimal.
6. Waktu pelatihan mengacu pada waktu mulai dan berakhirnya pelatihan. Misalnya, pelatihan sehari penuh 8 jam atau lebih tentu akan melelahkan peserta. Begitu pula dengan masa pelatihan, misalnya 3 bulan atau 6 bulan.
7. Faktor-faktor lain, dengan mempertimbangkan faktor-faktor penyebab di atas, setidaknya sebelum dimulainya pelatihan, dapat diperkirakan apa celah atau kelemahannya. Tugas pemimpin untuk menutupi kekurangan dan kelemahan. Kesalahan pasti akan terjadi, tetapi harus diminimalkan, dengan mempertimbangkan faktor-faktor penyebabnya, sehingga tujuan pelatihan dapat tercapai dengan maksimal.

Menurut Mangkunegara (2019:45) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan adalah sebagai berikut:

1. Perbedaan individu pegawai, sebagai pegawai memiliki karakteristik individu yang berbeda-beda. Hal ini perlu menjadi perhatian agar

program pelatihan yang diberikan dapat sesuai dengan kebutuhan dan karakter peserta yang mengikuti program tersebut.

2. Hubungan dengan jabatan analisis, menjaga hubungan yang harmonis atau menjaga komunikasi yang baik dengan jabatan memiliki pengaruh yang besar. Dengan adanya komunikasi yang baik diharapkan keduanya saling bekerjasama untuk memenuhi dasar keinginan dan kebutuhan baik bagi organisasi maupun karyawan.
3. Motivasi, motif seseorang dalam mengikuti pelatihan perlu diperhatikan. Karyawan yang memiliki motif positif tentu hasil yang akan diraihnya pun positif, begitu sebaliknya.
4. Partisipasi aktif, peran peserta dalam pelatihan harus partisipasif dan aktif. Dengan sikap seperti itu karyawan dapat memahami materi dengan lebih baik dan mampu mengimplementasikannya di bidang kerjanya.
5. Seleksi peserta pelatihan, seleksi dilakukan untuk melihat karyawan mana saja yang membutuhkan program pelatihan dan yang tidak.
6. Metode pelatihan, metode yang sesuai akan berdampak pada hasil pelatihan yang dicapai.

3) Indikator Pelatihan

Menurut Mangkunegara (2019), beberapa indikator yang dapat mempengaruhi pelatihan antara lain :

1. Tujuan Pelatihan, tujuan dalam pelatihan harus konkrit dan dapat diukur, maka dari itu pelatihan yang diselenggarakan bertujuan untuk

meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal.

2. Materi, materi yang terdapat dalam pelatihan biasanya dapat berupa pengelolaan (manajemen), kepemimpinan, psikologis, disiplin, etika, dan pelaporan kerja.
3. Metode Yang Digunakan, metode pelatihan yang digunakan yaitu metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi), dan games, Latihan dalam kelas, test, kerja tim dan studi banding.
4. Kualifikasi Peserta, peserta pelatihan merupakan karyawan perusahaan yang sudah memenuhi kualifikasi dan mendapatkan rekomendasi dari manajer perusahaan.
5. Kualifikasi Pelatih (Instruktur), pelatih yang akan melatih atau memberikan materi harus memenuhi kualifikasi persyaratan, antara lain : memiliki keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan yang akan dilaksanakan, mampu membangkitkan motivasi karyawan.

Menurut Putri, *dkk* (2022), beberapa indikator yang dapat mengukur pelatihan antara lain:

1. Materi pelatihan, dengan mengetahui kebutuhan akan pelatihan, sebagai hasil dari langkah pertama dapat ditentukan materi pelatihan yang harus diberikan.
2. Metode pelatihan, sesuai dengan materi pelatihan yang diberikan, maka ditentukanlah metode atau cara penyajian yang paling tepat.

Penentuan atau pemilihan metode pelatihan tersebut didasarkan atas materi yang akan disajikan.

3. Pelatih (instruktur), pelatih harus didasarkan pada keahlian dan kemampuannya untuk mentransformasikan keahlian tersebut pada peserta pelatihan.
4. Peserta pelatihan, agar program pelatihan dapat mencapai sasaran hendaknya para peserta dipilih yang benar-benar “siap dilatih” artinya mereka tenaga kerja yang diikutsertakan dalam pelatihan adalah mereka yang secara mental telah dipersiapkan untuk mengikuti program tersebut. Pada langkah ini harus selalu di jaga agar pelaksanaan kegiatan pelatihan benar-benar mengikuti program yang telah ditetapkan.
5. Sarana pelatihan, semua fasilitas yang dibutuhkan untuk mendukung berlangsungnya pelatihan seperti gudang atau ruangan, alat tulis kantor, alat peraga, konsumsi, dukungan keuangan, dan sebagainya, hendaknya dipersiapkan secara teliti.

Berdasarkan beberapa pemaparan indikator diatas, maka pengukuran variabel pelatihan pada penelitian ini menggunakan teori dari Putri, *dkk* (2022).

2.2 Hubungan Antar Variabel

2.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja yang nyaman dapat memberikan rasa puas bagi semua pegawai yang berdampak pada kinerja pegawai. Kinerja pegawai hanya dapat diperoleh dan diciptakan apabila faktor-faktor yang berkaitan dengan suatu

pekerjaan dapat diperbaiki secara optimal. Ketika pegawai merasakan nyaman dengan tempat kerja maka seluruh pegawai akan bertindak proaktif untuk mencapai kinerja yang terbaik. Hal ini juga mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Astuty, *dkk* (2021) bahwa adanya lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Perbaikan lingkungan kerja yang dilakukan secara terus-menerus dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai, hal ini dikarenakan lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan suatu tanggung jawab kepada organisasi. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan merasa nyaman ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas dan menyelesaikan tugas-tugasnya. Hal ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Eprianti, *dkk* (2021) hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.2.2 Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai

Pengembangan karir sangat penting bagi suatu organisasi, karena karir merupakan kebutuhan yang harus terus dikembangkan dalam diri seorang karyawan sehingga mampu memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Pengembangan karir meliputi setiap aktivitas untuk mempersiapkan seseorang untuk menempuh jalur karir tertentu). Ketika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Hal ini juga mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Bahri, *dkk* (2022) bahwa adanya pengembangan karir yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Pengembangan karir merupakan langkah yang dapat digunakan oleh perusahaan untuk mempertahankan dan meningkatkan produktivitas karyawan serta mempersiapkan karir karyawan di masa depan. Dengan demikian proses pengembangan karir dalam suatu organisasi mengikuti suatu jalur tertentu yang telah ditetapkan. Adanya jenjang karir yang jelas membuat pegawai akan berupaya untuk mencapainya dengan membuat rencana untuk pengembangan karir dan mencari informasi mengenai pengembangan karirnya (Pakualam, *dkk*, 2023). Hal ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Gunawan, *dkk* (2022) hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.2.3 Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai

Pelatihan dalam sebuah organisasi dirasakan sebagai hal penting untuk dipahami oleh setiap pegawai, karena tanpa adanya pelatihan dalam suatu organisasi tidak akan berjalan. Upaya ini untuk memperbaiki sikap dan kinerja pegawai sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh suatu organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Kulla (2023), menunjukkan hasil bahwa variabel pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam situasi tertentu pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki sikap dan cara berfikir seseorang ataupun kelompok pegawai sehingga ada efek tertentu yang diharapkan, salah satunya yaitu kinerja pegawai. Hal ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Dewangga & Rahardja (2022) bahwa adanya pelatihan yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Program pelatihan yang dilakukan dalam suatu organisasi secara terus-menerus dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan

pelatihan sangat penting bagi pegawai, karena dapat meningkatkan pengetahuan bagi pegawai terhadap pekerjaan sehingga pelatihan dapat meningkatkan prestasi kerja dan memotivasi pegawai. Hal ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Fahrozi, *dkk* (2022) pada penelitian ini menunjukan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja pegawai.

2.3 Hasil Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Adapun beberapa penelitian yang telah dipublikasikan yang dijadikan acuan dalam penelitian ini, antara lain sebagai berikut:

2.3.1 Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

- 1) Hasil penelitian Astuty, *dkk* (2021) yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Pegawai Terhadap Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar”, dengan hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi secara parsial terhadap kinerja, terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai, terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai, terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai dan variabel Motivasi Kerja yang paling dominan terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas lingkungan kerja, kinerja pegawai dan menggunakan alat analisis yaitu regresi linier berganda. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu pada lokasi

penelitian sebelumnya terletak pada Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar sedangkan sekarang pada Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Klungkung dan jumlah sampel pada penelitian sebelumnya yaitu 81 pegawai sedangkan sekarang yaitu 71 pegawai.

- 2) Hasil penelitian Eprianti, *dkk* (2021) yang berjudul “Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Musi Rawas”, dengan hasil bahwa komunikasi secara parsial mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja secara parsial mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai dan adanya pengaruh yang signifikan antara komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas lingkungan kerja, kinerja pegawai dan menggunakan alat analisis yaitu regresi linier berganda. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu pada lokasi penelitian sebelumnya terletak pada Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Musi Rawas sedangkan sekarang pada Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Klungkung dan jumlah sampel pada penelitian sebelumnya yaitu 75 pegawai sedangkan sekarang yaitu 71 pegawai.
- 3) Hasil penelitian Sukardi & Franksiska (2020) yang berjudul “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja”, dengan hasil bahwa lingkungan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

tim pemadam kebakaran Kota Salatiga. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas lingkungan kerja, kinerja pegawai. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu pada lokasi penelitian sebelumnya terletak pada tim pemadam kebakaran Kota Salatiga sedangkan sekarang pada Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Klungkung dan jumlah sampel pada penelitian sebelumnya yaitu 32 pegawai sedangkan sekarang yaitu 71 pegawai.

- 4) Hasil penelitian Sondakh, *dkk* (2023) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Sinarmas Tbk cabang Utama Manado”, dengan hasil bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas lingkungan kerja, kinerja pegawai dan menggunakan alat analisis yaitu regresi linier berganda. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu pada lokasi penelitian sebelumnya terletak pada PT. Bank Sinarmas Tbk cabang Utama Manado sedangkan sekarang pada Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Klungkung dan jumlah sampel pada penelitian sebelumnya yaitu 60 pegawai sedangkan sekarang yaitu 71 pegawai.

- 5) Hasil penelitian Nugroho & Santosa (2024) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Ramada By Wyndham Yogyakarta”, dengan hasil bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan komunikasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Hotel Ramada By Wyndham Yogyakarta secara parsial. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas lingkungan kerja, kinerja pegawai dan menggunakan alat analisis yaitu regresi linier berganda. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu pada lokasi penelitian sebelumnya terletak pada Hotel Ramada By Wyndham Yogyakarta sedangkan sekarang pada Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Klungkung dan jumlah sampel pada penelitian sebelumnya yaitu 45 pegawai sedangkan sekarang yaitu 71 pegawai.
- 6) Hasil penelitian Irwan, *dkk* (2022) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Maros”, dengan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu pada lokasi penelitian sebelumnya terletak pada . Hadji Kalla Toyota Cabang Maros sedangkan sekarang pada Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten

Klungkung, jumlah sampel pada penelitian sebelumnya yaitu 36 pegawai sedangkan sekarang yaitu 71 pegawai dan penelitian sebelumnya menggunakan alat analisis regresi sederhana sedangkan sekarang menggunakan analisis regresi linier berganda.

- 7) Hasil penelitian Pandiangan & Sudjiman (2022) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ultra Jaya Milk Industri Pada Tahun 2022”, dengan hasil bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu pada lokasi penelitian sebelumnya terletak pada PT. Ultra Jaya Milk Industri sedangkan sekarang pada Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Klungkung, jumlah sampel pada penelitian sebelumnya yaitu 152 pegawai sedangkan sekarang yaitu 71 pegawai dan penelitian sebelumnya menggunakan alat analisis statistik SEM (*Structural Equation Model*) sedangkan sekarang menggunakan analisis regresi linier berganda.
- 8) Hasil penelitian Iqbal (2022) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sriwijaya Sumatra Selatan”, dengan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas

lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu pada lokasi penelitian sebelumnya terletak pada PT. Sriwijaya Sumatra Selatan sedangkan sekarang pada Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Klungkung, jumlah sampel pada penelitian sebelumnya yaitu 10 pegawai sedangkan sekarang yaitu 71 pegawai dan penelitian sebelumnya menggunakan alat analisis regresi sederhana sedangkan sekarang menggunakan analisis regresi linier berganda.

- 9) Hasil penelitian Rofik (2022) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Madubaru D.I. Yogyakarta”, dengan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas lingkungan kerja, kinerja pegawai dan menggunakan alat analisis yaitu regresi linier berganda. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu pada lokasi penelitian sebelumnya terletak pada PT. Madubaru D.I. Yogyakarta sedangkan sekarang pada Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Klungkung dan jumlah sampel pada penelitian sebelumnya yaitu 40 pegawai sedangkan sekarang yaitu 71 pegawai.
- 10) Hasil penelitian Ramadhan & Fitriansyah (2022) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Kantor Pos Samarinda)”, dengan hasil bahwa lingkungan kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas lingkungan kerja, kinerja pegawai dan menggunakan alat analisis yaitu regresi linier berganda. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu pada lokasi penelitian sebelumnya terletak pada PT. Pos Indonesia (Kantor Pos Samarinda) sedangkan sekarang pada Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Klungkung dan jumlah sampel pada penelitian sebelumnya yaitu 98 pegawai sedangkan sekarang yaitu 71 pegawai.

- 11) Hasil penelitian Putri & Martadillah (2022) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Servis Pada PT. Agung Toyota SM. Amin Pekanbaru”, dengan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu pada lokasi penelitian sebelumnya terletak pada PT. Agung Toyota SM. Amin Pekanbaru sedangkan sekarang pada Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Klungkung, jumlah sampel pada penelitian sebelumnya yaitu 75 pegawai sedangkan sekarang yaitu 71 pegawai dan penelitian sebelumnya menggunakan alat analisis regresi

sederhana sedangkan sekarang menggunakan analisis regresi linier berganda.

12) Hasil penelitian Agustin & Wijayanti (2023) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kementerian Perdagangan Republik Indonesia”, dengan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu pada lokasi penelitian sebelumnya terletak pada Kementerian Perdagangan Republik Indonesia sedangkan sekarang pada Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Klungkung, jumlah sampel pada penelitian sebelumnya yaitu 207 pegawai sedangkan sekarang yaitu 71 pegawai dan penelitian sebelumnya menggunakan alat analisis *Partial Least Square (PLS)* sedangkan sekarang menggunakan analisis regresi linier berganda.

13) Hasil penelitian Qurniyati, *dkk* (2023) yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Satria Nusantara Sakti”, dengan hasil bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas lingkungan kerja, kinerja pegawai dan menggunakan alat analisis yaitu regresi linier berganda. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu pada lokasi penelitian sebelumnya terletak pada PT. Satria Nusantara Sakti sedangkan sekarang pada Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Klungkung dan jumlah sampel pada penelitian sebelumnya yaitu 35 pegawai sedangkan sekarang yaitu 71 pegawai.

- 14) Hasil penelitian Wardani & Kasmari (2023) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Nuclear Coating Fabric)”, dengan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas lingkungan kerja, kinerja pegawai dan menggunakan alat analisis yaitu regresi linier berganda. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu pada lokasi penelitian sebelumnya terletak pada PT. Nuclear Coating Fabric sedangkan sekarang pada Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Klungkung dan jumlah sampel pada penelitian sebelumnya yaitu 125 pegawai sedangkan sekarang yaitu 71 pegawai.

15) Hasil penelitian Salsabiila & Hidayati (2022) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kedisiplinan, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PERUMDA Aneka Usaha Lamongan”, dengan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas lingkungan kerja, kinerja pegawai dan menggunakan alat analisis yaitu regresi linier berganda. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu pada lokasi penelitian sebelumnya terletak pada PERUMDA Aneka Usaha Lamongan sedangkan sekarang pada Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Klungkung dan jumlah sampel pada penelitian sebelumnya yaitu 35 pegawai sedangkan sekarang yaitu 71 pegawai.

2.3.2 Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai

1) Hasil penelitian Bahri, *dkk* (2022) yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Probolinggo”, dengan hasil bahwa secara bersama berkembangnya karier dan kompensasi mempengaruhi kinerja pegawai. Begitu juga secara parsial, secara terpisah pengembangan karier dan kompensasi memberikan pengaruh pada kinerja pegawai. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas pengembangan karir, kinerja pegawai dan

menggunakan alat analisis yaitu regresi linier berganda. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu pada lokasi penelitian sebelumnya terletak pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Probolinggo sedangkan sekarang pada Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Klungkung dan jumlah sampel pada penelitian sebelumnya yaitu 57 pegawai sedangkan sekarang yaitu 71 pegawai.

- 2) Hasil penelitian Gunawan, *dkk* (2022) yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Pegawai Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kepulauan Selayar”, dengan hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja pegawai, terdapat pengaruh positif dan signifikan pengembangan pegawai terhadap kinerja pegawai, terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai, terdapat pengaruh signifikan pelatihan terhadap motivasi kerja pegawai, terdapat pengaruh positif tetapi tidak signifikan pengembangan pegawai terhadap motivasi kerja pegawai, terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja, terdapat pengaruh positif tetapi tidak signifikan pengembangan pegawai terhadap kinerja melalui motivasi kerja pada satuan polisi pamong praja kabupaten kepulauan selayar. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas pengembangan karir, pelatihan, kinerja pegawai. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu pada lokasi penelitian sebelumnya terletak pada

Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kepulauan Selayar sedangkan sekarang pada Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Klungkung, jumlah sampel pada penelitian sebelumnya yaitu 72 pegawai sedangkan sekarang yaitu 71 pegawai dan penelitian sebelumnya menggunakan alat analisis yaitu analisis jalur (*path analysis*) sedangkan sekarang menggunakan analisis regresi linier berganda.

- 3) Hasil penelitian Yolinda & Marlius (2023) yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan”, dengan hasil bahwa pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan. Motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas pengembangan karir, kinerja pegawai dan menggunakan alat analisis yaitu regresi linier berganda. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu pada lokasi penelitian sebelumnya terletak pada BKPSDM Kabupaten Solok Selatan sedangkan sekarang pada Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Klungkung dan jumlah sampel pada penelitian sebelumnya yaitu 42 pegawai sedangkan sekarang yaitu 71 pegawai.
- 4) Hasil penelitian Putri & Ratnasari (2019) yang berjudul “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Takaful Batam”, dengan hasil bahwa

tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel pelatihan menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel pengembangan karir menunjukkan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil uji F secara simultan menunjukkan bahwa tingkat pendidikan, pelatihan, pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas pengembangan karir, pelatihan, kinerja pegawai dan menggunakan alat analisis yaitu regresi linier berganda. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu pada lokasi penelitian sebelumnya terletak pada PT. Asuransi Takaful Batam sedangkan sekarang pada Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Klungkung dan jumlah sampel pada penelitian sebelumnya yaitu 50 pegawai sedangkan sekarang yaitu 71 pegawai.

- 5) Hasil penelitian Darmawan, *dkk* (2022) yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan”, dengan hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara variabel motivasi, pelatihan kerja, pengembangan karir, dan self efficacy terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian dengan menggunakan uji parsial (t test) membuktikan bahwa motivasi dan self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan kerja dan pengembangan karir tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan

penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas pengembangan karir, pelatihan, kinerja pegawai dan menggunakan alat analisis yaitu regresi linier berganda. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu pada lokasi penelitian sebelumnya terletak pada PT. KAI DAOP V Purwokerto sedangkan sekarang pada Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Klungkung dan jumlah sampel pada penelitian sebelumnya yaitu 104 pegawai sedangkan sekarang yaitu 71 pegawai.

- 6) Hasil penelitian Damayanti, *dkk* (2022) yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Koperasi Simpan Pinjam Nasari Yogyakarta)”, dengan hasil bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas pengembangan karir, kinerja pegawai dan menggunakan alat analisis yaitu regresi linier berganda. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu pada lokasi penelitian sebelumnya terletak pada Koperasi Simpan Pinjam Nasari Yogyakarta sedangkan sekarang pada Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Klungkung dan jumlah sampel pada

penelitian sebelumnya yaitu 32 pegawai sedangkan sekarang yaitu 71 pegawai.

- 7) Hasil penelitian Yuliana & Kusdiyanto (2023) yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Di Kota Salatiga)”, dengan hasil bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas pengembangan karir, kinerja pegawai dan menggunakan alat analisis yaitu regresi linier berganda. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu pada lokasi penelitian sebelumnya terletak pada Rumah Sakit Di Kota Salatiga sedangkan sekarang pada Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Klungkung dan jumlah sampel pada penelitian sebelumnya yaitu 150 pegawai sedangkan sekarang yaitu 71 pegawai.
- 8) Hasil penelitian Umar, *dkk* (2023) yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Lampung Timur”, dengan hasil bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas

pengembangan karir, kinerja pegawai dan menggunakan alat analisis yaitu regresi linier berganda. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu pada lokasi penelitian sebelumnya terletak pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Lampung Timur sedangkan sekarang pada Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Klungkung dan jumlah sampel pada penelitian sebelumnya yaitu 51 pegawai sedangkan sekarang yaitu 71 pegawai.

9) Hasil penelitian Pakualam, *dkk* (2023) yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Sibolga”, dengan hasil bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas pengembangan karir, kinerja pegawai dan menggunakan alat analisis yaitu regresi linier berganda. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu pada lokasi penelitian sebelumnya terletak pada Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Sibolga sedangkan sekarang pada Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Klungkung dan jumlah sampel pada penelitian sebelumnya yaitu 31 pegawai sedangkan sekarang yaitu 71 pegawai.

10) Hasil penelitian Damanik (2023) yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Maju Bersama Pematang Siantar”, dengan hasil bahwa pengembangan karir

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas pengembangan karir, kinerja pegawai dan menggunakan alat analisis yaitu regresi linier berganda. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu pada lokasi penelitian sebelumnya terletak pada CV. Maju Bersama Pematang Siantar sedangkan sekarang pada Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Klungkung dan jumlah sampel pada penelitian sebelumnya yaitu 38 pegawai sedangkan sekarang yaitu 71 pegawai.

- 11) Hasil penelitian Muhammad, *dkk* (2023) yang berjudul “Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Moedal Kota Semarang”, dengan hasil bahwa pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas pengembangan karir, kinerja pegawai dan menggunakan alat analisis yaitu regresi linier berganda. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu pada lokasi penelitian sebelumnya terletak pada PDAM Tirta Moedal Kota Semarang sedangkan sekarang pada Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Klungkung dan jumlah sampel pada penelitian sebelumnya yaitu 81 pegawai sedangkan sekarang yaitu 71 pegawai.

12) Hasil penelitian Handoyo & Suryatunnisak (2024) yang berjudul “Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Motivasi (Studi Pada Karyawan Bagian Kantor PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru)”, dengan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi dan pengembangan berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas pengembangan karir dan kinerja pegawai. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu pada lokasi penelitian sebelumnya terletak pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru sedangkan sekarang pada Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Klungkung, jumlah sampel pada penelitian sebelumnya yaitu 107 pegawai sedangkan sekarang yaitu 71 pegawai dan penelitian sebelumnya menggunakan alat analisis statistik SEM (*Structural Equation Model*) sedangkan sekarang menggunakan analisis regresi linier berganda.

13) Hasil penelitian Sari & Rahyuda (2022) yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi

Kepuasan Kerja Pada Bank Saat Pandemi Covid-19”, dengan hasil bahwa pengembangan karir dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja memediasi secara parsial hubungan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas pengembangan karir dan kinerja pegawai. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu pada lokasi penelitian sebelumnya terletak pada salah satu Bank di Bali sedangkan sekarang pada Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Klungkung, jumlah sampel pada penelitian sebelumnya yaitu 60 pegawai sedangkan sekarang yaitu 71 pegawai dan penelitian sebelumnya menggunakan alat analisis statistik SEM (*Structural Equation Model*) sedangkan sekarang menggunakan analisis regresi linier berganda.

- 14) Hasil penelitian Saharso & Sundari (2023) yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Profesionalisme, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Biro Keuangan Dan Biro Kepegawaian Kementerian Ketenagakerjaan RI Jakarta”, dengan hasil bahwa motivasi, kompetensi, profesionalisme, dan pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas pengembangan karir, kinerja pegawai dan menggunakan alat analisis yaitu regresi linier berganda. Perbedaan

penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu pada lokasi penelitian sebelumnya terletak pada Biro Keuangan Dan Biro Kependidikan Kementerian Ketenagakerjaan RI Jakarta sedangkan sekarang pada Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Klungkung dan jumlah sampel pada penelitian sebelumnya yaitu 100 pegawai sedangkan sekarang yaitu 71 pegawai.

- 15) Hasil penelitian Dewi, *dkk* (2023) yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir, Diklat, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ayunan Bulan International (Ticket To The Moon)”, dengan hasil bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas pengembangan karir, kinerja pegawai dan menggunakan alat analisis yaitu regresi linier berganda. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu pada lokasi penelitian sebelumnya terletak pada PT. Ayunan Bulan International (Ticket To The Moon) sedangkan sekarang pada Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Klungkung dan jumlah sampel pada penelitian sebelumnya yaitu 60 pegawai sedangkan sekarang yaitu 71 pegawai.

2.3.3 Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai

- 1) Hasil penelitian Kulla (2023) yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Yang Di Mediasi Oleh Organizational

Citizenship Behavior (Studi pada Kantor BKPSDM Kota Malang)”, dengan hasil bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior, organizational citizenship behavior berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan organizational citizenship behavior dapat memediasi pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas pelatihan dan kinerja pegawai. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu pada lokasi penelitian sebelumnya terletak pada Kantor BKPSDM Kota Malang sedangkan sekarang pada Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Klungkung, jumlah sampel pada penelitian sebelumnya yaitu 46 pegawai sedangkan sekarang yaitu 71 pegawai dan penelitian sebelumnya menggunakan alat analisis yaitu *Partial Least Square (PLS)* sedangkan sekarang menggunakan analisis regresi linier berganda.

- 2) Hasil penelitian Dewangga & Rahardja (2022) yang berjudul “Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Jawa Tengah)”, dengan hasil bahwa Pelatihan berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan, Disiplin kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan Kompetensi berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Tengah. Persamaan penelitian sebelumnya

dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas pelatihan, kinerja pegawai dan menggunakan alat analisis yaitu regresi linier berganda. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu pada lokasi penelitian sebelumnya terletak pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Jawa Tengah sedangkan sekarang pada Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Klungkung dan jumlah sampel pada penelitian sebelumnya yaitu 156 pegawai sedangkan sekarang yaitu 71 pegawai.

- 3) Hasil penelitian Fahrozi, *dkk* (2022) yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sarana Media Transindo Di Jakarta”, dengan hasil bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Sarana Media Transindo Di Jakarta. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas pelatihan dan kinerja pegawai. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu pada lokasi penelitian sebelumnya terletak pada PT. Sarana Media Transindo Di Jakarta sedangkan sekarang pada Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Klungkung, jumlah sampel pada penelitian sebelumnya yaitu 73 pegawai sedangkan sekarang yaitu 71 pegawai dan penelitian sebelumnya menggunakan alat analisis regresi sederhana sedangkan sekarang menggunakan analisis regresi linier berganda.
- 4) Hasil penelitian Rimawati & Mukhroji (2022) yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap

Kinerja Pegawai Di Puskesmas Paguyangan Pada Era Pandemi Covid-19”, dengan hasil bahwa motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Puskesmas Paguyangan, sedangkan pelatihan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Puskesmas Paguyangan. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas lingkungan kerja, pelatihan, kinerja pegawai dan menggunakan alat analisis yaitu regresi linier berganda. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu pada lokasi penelitian sebelumnya terletak pada Puskesmas Paguyangan sedangkan sekarang pada Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Klungkung dan jumlah sampel pada penelitian sebelumnya yaitu 91 pegawai sedangkan sekarang yaitu 71 pegawai.

- 5) Hasil penelitian Syahputra & Tanjung (2020) yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan”, dengan hasil bahwa secara parsial kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial pelatihan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan secara simultan kompetensi, pelatihan dan pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas pengembangan

karir, pelatihan, kinerja pegawai dan menggunakan alat analisis yaitu regresi linier berganda. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu pada lokasi penelitian sebelumnya terletak pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu sedangkan sekarang pada Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Klungkung dan jumlah sampel pada penelitian sebelumnya yaitu 60 pegawai sedangkan sekarang yaitu 71 pegawai.

- 6) Hasil penelitian Landra, *dkk* (2023) yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja Dan *Self-Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Gianyar”, dengan hasil bahwa pelatihan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan *self-efficacy* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas pelatihan, kinerja pegawai dan menggunakan alat analisis yaitu regresi linier berganda. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu pada lokasi penelitian sebelumnya terletak pada Dinas Sosial Kabupaten Gianyar sedangkan sekarang pada Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Klungkung dan jumlah sampel pada penelitian sebelumnya yaitu 40 pegawai sedangkan sekarang yaitu 71 pegawai.
- 7) Hasil penelitian Raharjo, *dkk* (2022) yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Best Label”,

dengan hasil bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas pelatihan, kinerja pegawai dan menggunakan alat analisis yaitu regresi linier berganda. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu pada lokasi penelitian sebelumnya terletak pada PT. Best Label sedangkan sekarang pada Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Klungkung dan jumlah sampel pada penelitian sebelumnya yaitu 58 pegawai sedangkan sekarang yaitu 71 pegawai.

- 8) Hasil penelitian Veritia & Alvita (2022) yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pharmatia Skin Lab Depok Jawa Barat”, dengan hasil bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas pelatihan, kinerja pegawai dan menggunakan alat analisis yaitu regresi linier berganda. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu pada lokasi penelitian sebelumnya terletak pada PT. Pharmatia Skin Lab Depok Jawa Barat sedangkan sekarang pada Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Klungkung dan jumlah sampel pada

penelitian sebelumnya yaitu 80 pegawai sedangkan sekarang yaitu 71 pegawai.

- 9) Hasil penelitian Idrus, *dkk* (2022) yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Lalabata Kabupaten Soppeng”, dengan hasil bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas pelatihan dan kinerja pegawai. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu pada lokasi penelitian sebelumnya terletak pada Kantor Kecamatan Lalabata Kabupaten Soppeng sedangkan sekarang pada Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Klungkung, jumlah sampel pada penelitian sebelumnya yaitu 19 pegawai sedangkan sekarang yaitu 71 pegawai dan penelitian sebelumnya menggunakan alat analisis regresi sederhana sedangkan sekarang menggunakan analisis regresi linier berganda.
- 10) Hasil penelitian Hidayatullah & Hikmah (2022) yang berjudul “Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Os Hotel Di Kota Batam”, dengan hasil bahwa pendidikan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan insentif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas pelatihan, kinerja pegawai dan menggunakan alat analisis yaitu regresi

linier berganda. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu pada lokasi penelitian sebelumnya terletak pada Os Hotel Di Kota Batam sedangkan sekarang pada Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Klungkung dan jumlah sampel pada penelitian sebelumnya yaitu 101 pegawai sedangkan sekarang yaitu 71 pegawai.

- 11) Hasil penelitian Ida (2023) yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening”, dengan hasil bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja. Kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas pelatihan dan kinerja pegawai. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu pada lokasi penelitian sebelumnya terletak pada PT. Saida Indica Pratama sedangkan sekarang pada Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Klungkung, jumlah sampel pada penelitian sebelumnya yaitu 110 pegawai sedangkan sekarang yaitu 71 pegawai dan

penelitian sebelumnya menggunakan alat analisis jalur sedangkan sekarang menggunakan analisis regresi linier berganda.

- 12) Hasil penelitian Fadilah & Banin (2022) yang berjudul “Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja, Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Bantarkawung”, dengan hasil bahwa, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas pelatihan, lingkungan kerja, kinerja pegawai dan menggunakan alat analisis yaitu regresi linier berganda. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu pada lokasi penelitian sebelumnya terletak pada Puskesmas Bantarkawung sedangkan sekarang pada Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Klungkung dan jumlah sampel pada penelitian sebelumnya yaitu 75 pegawai sedangkan sekarang yaitu 71 pegawai.
- 13) Hasil penelitian Putri, *dkk* (2022) yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik PT. Indonesia Steel Tube Works Semarang”, dengan hasil bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas pelatihan, kinerja pegawai dan menggunakan alat analisis

yaitu regresi linier berganda. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu pada lokasi penelitian sebelumnya terletak pada PT. Indonesia Steel Tube Works Semarang sedangkan sekarang pada Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Klungkung dan jumlah sampel pada penelitian sebelumnya yaitu 75 pegawai sedangkan sekarang yaitu 71 pegawai.

14) Hasil penelitian Anjani, *dkk* (2023) yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. FIFGROUP Tasikmalaya”, dengan hasil bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas pelatihan, kinerja pegawai dan menggunakan alat analisis yaitu regresi linier berganda. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu pada lokasi penelitian sebelumnya terletak pada PT. FIFGROUP Tasikmalaya sedangkan sekarang pada Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Klungkung dan jumlah sampel pada penelitian sebelumnya yaitu 45 pegawai sedangkan sekarang yaitu 71 pegawai.

15) Hasil penelitian Paroli (2024) yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Studi Kasus Pada Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Garut”, dengan hasil bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas pelatihan, kinerja pegawai dan menggunakan alat analisis yaitu regresi linier berganda. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang yaitu pada lokasi penelitian sebelumnya terletak pada Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Garut sedangkan sekarang pada Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Klungkung dan jumlah sampel pada penelitian sebelumnya yaitu 35 pegawai sedangkan sekarang yaitu 71 pegawai.

