

Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, Dan Energi Kota Administrasi Jakarta Timur

Calvin Bangun David¹, Renny Husniati²

Manajemen, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta^{1,2}
Jl. RS. Fatmawati Raya, Kec. Cilandak, Kota Jakarta Selatan, Jakarta-Indonesia^{1,2}
Email : davidbangun19@gmail.com¹, rennyhusniati@upnvj.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian ini adalah sebuah studi kuantitatif yang bertujuan untuk menginvestigasi dampak dari lingkungan kerja, pelatihan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi Jakarta Timur. Penelitian ini melibatkan 32 responden yang merupakan karyawan tetap dengan tugas dan tanggung jawab yang sama di lembaga tersebut. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah Partial Least Square (PLS) statistik, dengan menggunakan SmartPLS 3.0 untuk menguji hipotesis secara parsial (T) dan simultan (F). Temuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (2) pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (3) disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan (4) secara bersama-sama, lingkungan kerja, pelatihan kerja, dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi Jakarta Timur.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

This research is a quantitative study aimed at investigating the impact of work environment, training, and work discipline on employee performance in the Regional Office of Manpower, Transmigration, and Energy of East Jakarta Administrative City. The study involved 32 respondents who were permanent employees with the same tasks and responsibilities within the organization. Data were collected through questionnaire distribution. The statistical analysis method used was Partial Least Square (PLS), specifically SmartPLS 3.0, to test hypotheses partially (T) and simultaneously (F). The findings of this study are as follows: (1) work environment has a positive and significant influence on employee performance, (2) training has a positive and significant influence on employee performance, (3) work discipline has a positive and significant influence on employee performance, and (4) collectively, work environment, training, and work discipline have a significant influence on employee performance in the Regional Office of Manpower, Transmigration, and Energy of East Jakarta Administrative City.

Keywords: Work Environment, Training, Work Discipline, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Perkembangan persepsi tentang SDM membuat perusahaan lebih memperhatikan para pekerjanya dalam hal kepuasan mereka. Salah satu masalah dalam MSDM pada perusahaan

yaitu mengenai kinerja pegawai. (Harras et al., 2020) Menjelaskan Kinerja sama dengan keberhasilan. Namun, itu tidak cukup; keberhasilan adalah perilaku kerja, yang berarti upaya tertentu, seperti kerja keras, integritas, dukungan, dll. Jadi, hasil kerja yang baik dalam

proses kerja disebut kinerja. Secara sederhana, seorang pegawai atau pegawai dianggap berkinerja jika mereka mencapai sasaran kerja juga pencapaian tersebut didasarkan pada sikap juga perilaku yang diperlukan. Organisasi memahami maka keberhasilan salah satu cara untuk mencapai sasaran tersebut dengan pegawai. Oleh karena itu, kinerja memuat dampak yang sangat besar terhadap organisasi, terutama dalam hal kemajuan. Namun, masalah seperti kinerja pegawai yang belum maksimal sering terjadi di institusi.

Dari hasil SKP yang didapatkan pada Disnakertrans kota Jakarta Timur dalam interval tahun 2020 – 2022 mengalami kenaikan dengan rata-rata penilaian kerja 79,71%, namun demikian dapat dilihat kinerja pegawai Disnakertrans belum mencapai maksimal. Juga dilakukan pra-survei terhadap pegawai Disnakertrans kota Jakarta Timur untuk mengetahui tanggapan pegawai tentang kinerja. Ditemukan, sebanyak 70% responden setuju dan 30% tidak setuju jika kinerja yang dicapai sudah maksimal.

Kinerja pegawai sendiri dipengaruhi oleh beberapa hal salah satunya lingkungan kerja. Lingkungan kerja menjadi pendorong utama seseorang merasakan kinerja pegawai. Pendapat tersebut didukung oleh (Alhusin, 2017) menjelaskan jika kondisi kerja yang buruk dapat menyebabkan pegawai jatuh sakit, stres, kesulitan berkonsentrasi, juga penurunan kinerja. Menurutnya, perbaikan lingkungan kerja harus diiringi dengan peningkatan kinerja pegawai. Jika lingkungan kerja menjadi nyaman juga menyenangkan bagi karyawan, mereka akan lebih termotivasi untuk menyelesaikan tugas mereka dengan lebih cepat juga tepat untuk mencapai sasaran organisasi. (Sedarmayanti, 2013, hlm.23) Lingkungan mengacu pada elemen raga, emosional juga interpersonal yang membentuk konteks di mana seseorang bekerja (lingkungan kerja) juga hidup (lingkungan pribadi).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam menjalankan pekerjaannya adalah pelatihan kerja. (Tsauri,

2013) menjelaskan jika pelatihan adalah suatu proses yang bersasaran untuk membantu pegawai memperoleh kemajuan dalam pekerjaan mereka saat ini atau di masa depan. Proses ini mencakup pengembangan kebiasaan, pemikiran, tindakan, kecakapan, pengetahuan, juga sikap. Karena itu, pelatihan kerja menjadi salah satu faktor yang mendorong kinerja pegawai.

Kemudian, Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, dijelaskan dalam Pasal 21 huruf (e) juga Pasal 22 huruf (d) maka ASN, yang mencakup Pegawai Negeri Sipil (PNS) juga Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), berhak untuk mengembangkan kompetensinya. Setiap PNS wajib mengikuti pengembangan kompetensi selama minimal 20 (dua puluh) jam pelajaran dalam waktu satu tahun, sebagaimana diatur dalam Pasal 203 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS.

Dalam menghadapi tantangan permasalahan kinerja pegawai, instansi juga perlu memperhatikan disiplin kerja. Seperti yang diketahui dikalangan masyarakat umum, terhadap penilaian tingkat disiplin pegawai pemerintahan kurang baik. Disiplin adalah tindakan mematuhi prosedur yang telah ditetapkan oleh instansi tertentu. Selain itu, salah satu proses yang digunakan untuk mengatasi masalah kinerja, dengan memperkuat disiplin pegawai; dalam hal ini, manajer berperan untuk mengidentifikasi juga menyampaikan permasalahan kinerja yang ada kepada pegawainya. Jika masalah kinerja tidak diatasi, manajer juga bertanggung jawab dalam mengidentifikasi, menyampaikan, juga memberlakukan konsekuensinya (Sinambela, 2016). Pendapat ini sejalan dengan (Tsauri, 2013) yang menyatakan untuk mengoptimalkan efektivitas juga mengoptimalkan kemampuan kerja pegawai guna mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi, merupakan sasaran dari disiplin kerja. Maka daripada itu, mendorong kinerja pegawai, merupakan salah satu faktor disiplin kerja.

LANDASAN TEORI

1. Kinerja Pegawai

Menurut (Sekartini, 2016) “Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh suatu organisasi, baik itu organisasi yang berorientasi pada profit (orientasi keuntungan) maupun yang berorientasi pada non-profit, selama periode waktu tertentu”.

Menurut (Mangkunegara, 2007) Mengatakan jika “kinerja merupakan prestasi atau kemampuan yang diperoleh oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan juga sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan untuk mencapai sasaran di dalam organisasi”.

Kemudian, Munandar (2002, hlm.110) Menjelaskan maka, “Menciptakan suatu model penilaian prestasi kerja yang terdiri dari tiga aspek utama, yaitu: identification (identifikasi), measurement (pengukuran), juga management (manajemen), yang berfokus pada prestasi kerja di dalam organisasi.”

2. Lingkungan Kerja

Menurut (Pranata Manihuruk, 2020) Lingkungan kerja memuat peran krusial dalam memengaruhi kinerja pegawai. Untuk mencapai hasil optimal, pegawai perlu didukung oleh lingkungan kerja yang mendukung. Keamanan, ketenangan, kebersihan, ketenangan dari gangguan suara, pencahayaan yang memadai, juga bebas dari segala bentuk ancaman atau gangguan yang dapat menghambat kinerja pegawai, merupakan faktor-faktor Lingkungan kerja yang mendukung.

Menurut (Enny, 2019) Mengatakan jika, “Lingkungan kerja mencakup semua elemen di sekitar para pekerja atau Pegawai yang berpotensi mempengaruhi kepuasan mereka dalam menjalankan tugas mereka, dengan sasaran mencapai hasil kerja yang optimal.” Dengan adanya fasilitas kerja yang mendukung Pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang mereka tangani di instansi tersebut, diharapkan dapat mengoptimalkan produktivitas juga kinerja Pegawai.

Dalam bukunya Enny (2019) Menjelaskan

maka, “Jenis lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja raga juga non raga.”

Semua faktor-faktor raga yang ada di sekitar area kerja yang berpotensi mempengaruhi Pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung, merupakan lingkungan kerja. Agar dapat mengurangi dampak lingkungan raga terhadap Pegawai, langkah awal yang perlu diambil adalah memahami manusia secara mendalam, termasuk aspek raga juga perilakunya. Informasi ini lanjut dijadikan dasar dalam merancang lingkungan raga yang tepat juga sesuai,

Mengacu pada bahasan di atas, dapat disintesis maka lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berbentuk raga maupun non-raga yang mempengaruhi kondisi pegawai. Lingkungan kerja dapat diukur melalui indikator berikut yakni penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak, kemampuan bekerja juga hubungan antar pegawai

3. Pelatihan Kerja

Menurut (Fathoni, 2006) menjelaskan maka, “Kebutuhan untuk pendidikan juga pelatihan ditentukan oleh adanya perbedaan antara pengetahuan juga keterampilan yang diperlukan oleh organisasi.” Perbedaan ini muncul ketika pengetahuan juga keterampilan yang dimiliki tidak sesuai dengan tuntutan perubahan lingkungan organisasi. Pernyataan ini selaras dengan pernyataan Maharani et al., (2021) Keragaman pekerjaan yang semakin beragam menyebabkan kesenjangan pengetahuan juga keterampilan pegawai dalam era perkembangan pesat di berbagai bidang. Dibutuhkannya pelatihan kerja (Job Training), untuk mengatasi kesenjangan tersebut.

(Al et al., 2018, hlm.168) didapatkan 3 sasaran atau objective inti yang dapat dicapai dari kegiatan training atau pelatihan, yaitu:

1. Pengetahuan (Knowledge), “Para Pegawai baru yang mengikuti pelatihan diharapkan memperoleh pemahaman yang memadai untuk menjalankan tugas-tugas yang akan diberikan.”

2. Keterampilan (Skill), “Para Pegawai baru yang mengikuti pelatihan diharapkan dapat juga memuat kemampuan untuk melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan.”
3. Sikap (Attitude), “Setelah menjalani pelatihan, diharapkan para Pegawai baru memuat minat juga kesadaran atas pekerjaan yang akan dijalankannya.”

Mengacu pada bahasan di atas, dapat disintesis maka pelatihan kerja adalah upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia dalam proses memperoleh keterampilan, konsep, juga sikap yang diperlukan untuk kinerja pekerjaan. Pelatihan kerja dapat diukur melalui indikator berikut yakni sasaran pelatihan, pelatih, modul pelatihan, metode pelatihan juga peserta.

4. Disiplin Kerja

Disiplin merupakan langkah esensial yang dijalani oleh organisasi agar dapat menjaga serta meningkatkan hasil kinerja melalui pelibatan serta pemahaman bersama dari seluruh pegawai dalam mengenali dan menyampaikan pencapaian tujuan organisasi (Hairunnisa & Ali, 2022).

Menurut (Purnama & Harjoyo, 2019) berpendapat jika “Ketaatan yang konsisten merupakan aspek penting yang selalu dijaga oleh organisasi untuk mengukuhkan keberadaannya.” Ini terwujud melalui disiplin yang kuat, di mana para pegawai selalu mempertahankan komitmen mental serta menjalankan tugas-tugas yang sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Mengacu pada bahasan di atas, dapat disintesis bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan orang-orang untuk mengikuti dan menaati aturan yang telah dibuat institusi, untuk mempertahankan eksistensinya dan ketercapaian tujuan organisasi. Disiplin kerja dapat diukur melalui indikator berikut yakni Kehadiran, Taat Peraturan, Taat Standar Kerja, Kewaspadaan Tinggi, dan Etika Bekerja.

Maka berdasarkan tinjauan Pustaka mengenai lingkungan kerja, pelatihan kerja, juga disiplin kerja. Hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai, pelatihan kerja dengan kinerja pegawai, serta disiplin kerja dengan

kinerja pegawai juga juga didasari oleh kerangka pikiran yang telah dibentuk. Maka hipotesis atau dugaan sementara dari permasalahan di atas dapat dilihat sebagai berikut :

- H1 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai
- H2 : Diduga pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai
- H3 : Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai
- H4 : Diduga lingkungan kerja, pelatihan kerja, juga disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini memakai data kuantitatif sebagai referensi dan data yang diambil. Software yang dipakai untuk membantu pada proses penelitian untuk melakukan uji statistik yaitu menggunakan SmartPLS 3.0 (Partial Least Square)

2. Populasi dan Sampel

Populasi bukan hanya sekadar merujuk pada jumlah orang atau objek yang ada dalam area penelitian, tetapi juga mencakup semua karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau obyek tersebut. Populasi melibatkan semua individu yang memuat karakteristik yang ingin diteliti, juga unit analisis dari populasi ini bisa berupa individu, entitas, atau benda-benda (Hafni Sahir, 2021). Populasi yang diambil dalam penelitian ini meliputi keseluruhan pegawai tetap di Suku Disnakertrans kota administrasi Jakarta Timur yang berjumlah 37 pegawai, dengan cara melibatkan semua pegawai tetap tersebut.

Sampel merupakan komponen dari populasi atau sub-sub populasi yang pengambilan datanya benar terjadi, oleh karena itu, sering dikenal sebagai sumber data atau subyek penelitian (Saat & Mania, 2020). Penelitian ini menjadikan seluruh populasi sebagai anggota sampel. Sesuai dengan pendapat (Arikunto, 2012) “Penelitian yang memuat populasi kecil yakni lebih kecil dari 100 orang, maka semua anggota populasi ditetapkan sebagai sampel

agar seluruh informasi dapat masuk pada penelitian ini”. Sampel yang ditetapkan dalam penelitian ini mencakup semua individu dari populasi dengan kedudukan juga tugas yang sama, yakni sebanyak 32 pegawai tetap Suku Disnakertrans kota administrasi Jakarta Timur.

3. Teknik Analisis Data

Menurut Hafni Sahir (2021, hlm.37) Menjelaskan Analisis data merupakan hasil pengolahan data yang telah diolah sedemikian rupa sehingga mudah dipahami oleh pembaca penelitian. Ini mencakup informasi hasil dari pengolahan data, pengelompokan hasil pengolahan data, juga ringkasan dari hasil pengolahan data, yang pada akhirnya membentuk kesimpulan penelitian.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode analisis data kuantitatif yang datanya diperoleh melalui analisis setelah seluruh data terkumpul serta suatu kegiatan yang dilaksanakan dengan membagi datanya sesuai dengan variabel yang diambil, jenis respondennya, tabulasi datanya, memperlihatkan data per variabel, juga melakukan perhitungan untuk mendapatkan jawaban dari keseluruhan pernyataan. Teknis analisis data pada penelitian ini yaitu statistik deskriptif, uji inferensial, juga uji hipotesis dengan bantuan Smart Partial Least Square (PLS).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data Deskriptif

1. Analisis Deskriptif Hasil Responden Kinerja Pegawai (Y1)

Hasil dari penyebaran kuesioner kepada responden atas variabel kinerja pegawai yang dimana terdiri dari 10 butir pertanyaan berdasarkan 5 indikator dalam setiap pernyataan. Hasil juga analisis skor dari tanggapan responden terhadap kinerja pegawai :

Tabel 1 Analisis Deskriptif Hasil Responden Kinerja Pegawai (Y1)

Kinerja Pegawai	ST	T	R	S	S	Jumlah	Indeks
Y.1	0	1	0	1	1	32	28,4
Y.2	0	1	5	1	1	32	27,2
Y.3	0	0	9	1	1	32	26
Y.4	0	0	1	1	1	32	25,6
Y.5	0	0	1	1	2	32	29,4
Y.6	0	0	8	1	1	32	26,6
Y.7	0	0	9	8	1	32	26,8
Y.8	0	0	4	1	1	32	27,6
Y.9	0	1	5	1	1	32	26,6
Y.10	0	0	2	1	1	32	28
Rata-Rata Total Indeks							27,2
							2

Sumber: Data Diolah

Berlandaskan pada diatas, secara keseluruhan rata rata total nilai indeks pada variabel Kinerja Pegawai yaitu sebesar 27,22. Jika berlandaskan dari interpretasi *threebox method*, nilai tersebut berada pada kategori tinggi dimana range kategori tinggi yaitu berkisar 23,6 – 32. Nilai rata-rata total indeks tersebut sudah mencapai kategori tinggi.

Nilai tertinggi terdapat pada butir pernyataan kelima dimana indeks tersebut bernilai 29,4. Berdasarkan interpretasi *threebox method* pada tabel 1, nilai 29,4 termasuk kedalam kategori tinggi. Pada butir pernyataan kelima menjelaskan maka pegawai Disnakertrans kota Jakarta Timur setuju jika pegawai sudah melakukan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Sedangkan untuk nilai indeks terendah terdapat pada butir pernyataan keempat dengan nilai indeks 25,6. Walaupun nilai tersebut merupakan nilai terendah pada variabel Kinerja Pegawai, berdasarkan interpretasi *threebox method*, nilai 25,6 masih termasuk kedalam kategori tinggi. Pernyataan pada butir pernyataan keempat tersebut dapat diindikasikan beberapa pegawai

Disnakertrans kota Jakarta Timur memilih kinerja yang cukup tinggi terhadap tugas yang dijalani.

2. Analisis deskriptif hasil responden variabel Lingkungan Kerja (X1)

Hasil dari penyebaran kuesioner kepada responden atas variabel lingkungan kerja yang dimana terdiri dari 14 butir pernyataan berdasarkan 7 indikator dalam setiap pernyataan. Hasil juga analisis skor dari tanggapan responden terhadap lingkungan kerja :

Tabel 2 Analisis deskriptif hasil responden variabel Lingkungan Kerja (X1)

Lingku ngan Kerja	ST S	T S	R	S	S	Juml ah	Inde ks
X1.1	0	1	5	1	1	32	26,6
X1.2	0	1	4	1	1	32	27
X1.3	0	1	6	1	1	32	26,4
X1.4	0	0	4	1	1	32	27
X1.5	0	0	3	2	8	32	26,5
X1.6	0	0	7	1	1	32	26,4
X1.7	0	1	1	1	1	32	25,2
X1.8	0	0	1	1	9	32	25,4
X1.9	0	0	3	1	1	32	27,6
X1.10	0	0	6	1	1	32	26,4
X1.11	0	0	9	1	1	32	26
X1.12	0	0	4	2	8	32	26,4
X1.13	0	2	5	1	1	32	26,4
X1.14	0	1	7	1	1	32	26
Rata-Rata Total Indeks							26,386

Sumber : Data diolah

Sesuai dengan hasil tabel diatas menunjukkan seluruh jawaban indeks hasil responden pada variabel lingkungan kerja memuat nilai rata-rata 26,386 yang memuat arti maka didalam variabel lingkungan kerja

mempunyai nilai indeks dengan kategori tinggi jika didasarkan oleh interpretasi *threebox method*. Dengan demikian, indikator lingkungan kerja memuat dampak terhadap variabel lingkungan kerja yang didasarkan dari hasil jawaban responden pegawai Disnakertrans kota Jakarta Timur. Hasil analisis deskriptif pada variabel Lingkungan Kerja (X1) tabel 2 menunjukkan maka nilai indeks tertinggi pada butir pernyataan kesembilan yaitu sebesar 27,6 juga termasuk kedalam kategori yang tinggi. Pada butir pernyataan kesembilan menunjukkan pegawai Disnakertrans kota Jakarta Timur merasa lingkungan kerja Disnakertrans kota Jakarta Timur sudah baik.

Nilai indeks terendah terdapat pada pernyataan ketujuh dengan senilai 25,2, jika berlandaskan dari interpretasi *threebox method* nilai tersebut masih termasuk kedalam kategori tinggi, dimana pernyataan ketujuh menunjukkan maka pegawai merasa warna-warna di area kerja belum membuat pegawai merasa bersemangat. Hal ini ditunjukkan sebanyak sepuluh responden memilih ragu juga satu responden memilih tidak setuju.

3. Analisis deskriptif hasil responden variabel pelatihan kerja (X2)

Hasil dari penyebaran kuesioner kepada responden atas variabel pelatihan kerja yang dimana terdiri dari 8 butir pernyataan berdasarkan 4 indikator dalam setiap pernyataan. Hasil juga analisis skor dari tanggapan responden terhadap pelatihan kerja :

Tabel 3 Analisis deskriptif hasil responden variabel pelatihan kerja (X2)

Pelatih an Kerja	ST S	T S	R	S	S	Juml ah	Inde ks
X2.1	0	0	2	1	1	32	28,6
X2.2	0	1	0	1	1	32	28,2
X2.3	0	1	1	7	1	32	25,6
X2.4	0	0	4	1	1	32	27,4

X2.5	0	0	1	1	2	32	29,4
				1	0		
X2.6	0	0	4	1	1	32	27,2
				6	2		
X2.7	0	0	1	1	1	32	29
				3	8		
X2.8	0	0	0	1	1	32	28,6
				7	5		
Rata-Rata Total Indeks							28

Sumber : Data diolah

Merujuk pada data tabel diatas menunjukkan secara keseluruhan rata rata total nilai indeks dari variabel pelatihan kerja senilai 28. Jika berlandaskan dari *threebox method* nilai tersebut termasuk kedalam kategori tinggi. Maka hal ini menunjukkan maka indikator pelatihan kerja memuat dampak terhadap variabel pelatihan kerja yang didasarkan dari hasil responden pegawai Disnakertrans kota Jakarta Timur.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, nilai tertinggi indeks pada variabel pelatihan kerja yaitu pada butir pernyataan kelima dengan nilai indeks 29,4. Jika dilandaskan dari interpretasi *threebox method*, maka nilai tersebut termasuk kedalam kategori tinggi. Pada pernyataan kelima menyatakan maka responden dapat mengerti modul pelatihan dengan baik, menurut peneliti penyebabnya ialah karena hampir setengah jumlah responden yang mengisi berusia dibawah 35 tahun, yang dimana pada umur tersebut seseorang sedang di masa produktifnya juga memuat jiwa semangat serta kecepatan menangkap ilmu lebih baik.

Sedangkan nilai indeks terendah pada variabel pelatihan kerja yakni pada butir pernyataan ketiga dengan nilai 25,6. Nilai tersebut jika diinterpretasikan kedalam *threebox method* termasuk kedalam kategori tinggi. Pernyataan pada butir ketiga menunjukkan maka pegawai Disnakertrans kota Jakarta Timur merasa pelatih belum terlalu memuat wawasan yang luas terhadap materi yang dia bawa. Hal yang menyadi penyebabnya menurut peniliti ialah karena Pelatih mungkin tidak memuat pengetahuan yang memadai dalam bidang yang diajarkan atau kurang memuat keterampilan untuk menyampaikan materi dengan cara yang efektif. Hal ini dapat mengakibatkan

ketidakcocokan antara harapan peserta juga kualitas pelatihan yang diberikan. Penting untuk mencocokkan pelatih dengan kebutuhan peserta juga konteks kerja untuk memastikan pelatihan yang efektif juga relevan.

4. Analisis deskriptif hasil responden Variabel disiplin kerja (X3)

Hasil dari penyebaran kuesioner kepada responden atas variabel disiplin kerja yang dimana terdiri dari 10 butir pernyataan berdasarkan 5 indikator dalam setiap pernyataan. Hasil juga analisis skor dari tanggapan responden terhadap pelatihan kerja :

Tabel 4 Analisis deskriptif hasil responden Variabel disiplin kerja (X3)

Disiplin Kerja	ST	T	R	S	S	Jumlah	Indeks
X3.1	0	0	8	1	1	32	26,6
				1	3		
X3.2	0	0	3	1	1	32	27,8
				5	4		
X3.3	0	1	3	1	1	32	26,8
				7	1		
X3.4	0	0	2	1	1	32	27,4
				9	1		
X3.5	0	1	4	1	1	32	26,6
				6	1		
X3.6	0	0	1	1	1	32	28
				8	3		
X3.7	0	0	1	2	1	32	27,4
				1	0		
X3.8	0	0	3	1	1	32	27,4
				7	2		
X3.9	0	0	5	1	1	32	27,8
				1	6		
X3.10	0	0	3	1	1	32	28
				4	5		
Rata-Rata Total Indeks							27,38

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel diatas dapat ditunjukkan maka secara keseluruhan rata rata total nilai indeks pada variabel disiplin kerja yakni 27,38. Jika dilandaskan dari *threebox method* angka tersebut termasuk kedalam kategori tinggi. Dengan demikian, indikator disiplin kerja memuat dampak yang tinggi kepada variabel disiplin kerja pegawai Disnakertrans kota Jakarta Timur.

Hasil nilai tertinggi dari analisis deskriptif pada variabel disiplin kerja yaitu pada butir pernyataan keenam juga kesepuluh dengan nilai

sebesar 28. Jika dilandaskan dari *threebox method*, nilai tersebut termasuk kedalam kategori tinggi. Pada butir kedua pernyataan tersebut menunjukkan maka responden menghargai pentingnya kualitas pekerjaan yang baik juga etika kerja yang positif. Selain itu, hal ini menunjukkan maka pegawai yang memuat dedikasi dalam menjaga kualitas pekerjaan juga berkomitmen pada etika kerja yang baik cenderung memberikan kontribusi yang positif dalam tim, mengoptimalkan produktivitas, juga menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan.

Lanjut nilai indeks terendah terdapat pada butir pernyataan pertama juga kelima dengan nilai indeks 26,6. Pada kedua pernyataan tersebut menunjukkan maka masih terdapat beberapa pegawai yang belum menyadari pentingnya kehadiran tepat waktu, Kurangnya tanggung jawab terhadap jadwal kerja mereka dapat menyebabkan mereka hadir telat atau sering absen. Lanjut beberapa pegawai tidak merasa termotivasi atau tidak memuat sasaran yang jelas dalam mencapai standar kinerja yang ditetapkan. Walaupun demikian, nilai indeks pada kedua butir pernyataan tersebut memuat nilai terendah, tetapi nilai tersebut jika melihat landasan *threebox method*, maka masih termasuk kedalam kategori tinggi.

Analisis Inferensial dan Uji Hipotesis

Uji validitas digunakan pada penelitian ini berguna untuk mendukung tingkat kevalidan suatu pernyataan yang ada pada kuesioner yang digunakan. Uji validitas ini menggunakan beberapa metode yaitu Convergent validity, Discriminant validity dan AVE. berikut hasil output Smart PLS 3.0 untuk setiap metode uji validitas yang digunakan.

Tabel 5 Convergent Validity untuk Uji Validitas

Butir Pertanyaan	Lingkungan Kerja (X1)	Pelatihan Kerja (X2)	Disiplin Kerja (X3)	Kinerja Pegawai (Y1)
------------------	-----------------------	----------------------	---------------------	----------------------

X1.1	0,846
X1.2	0,825
X1.3	0,783
X1.4	0,757
X1.5	0,805
X1.6	0,714
X1.7	0,816
X1.8	0,769
X1.9	0,856
X1.10	0,724
X1.11	0,812
X1.12	0,868
X1.13	0,723
X1.14	0,765
X2.1	0,774
X2.2	0,824
X2.3	0,735
X2.4	0,803
X2.5	0,855
X2.6	0,785
X2.7	0,911
X2.8	0,767
X3.1	0,755
X3.2	0,848
X3.3	0,833
X3.4	0,762
X3.5	0,725
X3.6	0,792
X3.7	0,775
X3.8	0,779
X3.9	0,710
X3.10	0,798
Y.1	0,823
Y.2	0,732

Y.3	0,71 5
Y.4	0,75 1
Y.5	0,83 2
Y.6	0,75 3
Y.7	0,80 3
Y.8	0,81 6
Y.9	0,87 9
Y.10	0,91 5

Sumber: Hasil Output SmartPLS 3.0

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan maka seluruh instrument dari nilai yang diperoleh *loading factor* lebih besar dari 0.5. Indikator dapat dikatakan jika menghasilkan nilai korelasi yang lebih dari 0.7. Tetapi, jika dalam riset pengembangan nilai *loading factor* masih bisa diterima jika berada di 0,50 - 0,60 (Ghozali, 2021). Hal ini dapat ditarik kesimpulan maka indikator yang digunakan pada penelitian ini ialah valid atau telah sesuai dengan syarat-syarat uji validitas konvergen, yang artinya seluruh instrumen penelitian yang digunakan telah sesuai dalam pengukuran indikator pada penelitian ini yaitu lingkungan kerja, pelatihan kerja, disiplin kerja, juga kinerja pegawai.

Tabel 6 Fornell-Lacker Criterium untuk uji Discriminant Validity

	Disiplin Kerja (X3)	Kinerja Pegawai (Y1)	Lingkungan Kerja (X1)	Pelatihan Kerja (X2)
Disiplin Kerja (X3)	0,779			
Kinerja Pegawai (Y1)	0,893	0,784		
Lingkungan Kerja (X1)	0,762	0,858	0,792	
Pelatihan Kerja (X2)	0,779	0,884	0,757	0,792

Sumber: Hasil Output SmartPLS 3.0

Sebagaimana yang tertera pada tabel diatas, uji *discriminant validity* melalui tabel *Fornell-Larcker Criterium* terdiri dari variabel Lingkungan Kerja (X1) yang memperoleh nilai 0.792, variabel Pelatihan Kerja (X2) dengan nilai 0.792, variabel Disiplin Kerja (X3) dengan nilai 0.779, juga variabel Kinerja Pegawai (Y1) dengan nilai 0,784. Sesuai dengan pernyataan dari (Ghozali, 2021) maka setiap nilai konstruk variabel uji validitas yang menunjukkan angka > 0,5 – 0,6 dianggap cukup, sehingga hasil pengukuran uji validitas diskriminan pada variabel-variabel yang diteliti dinyatakan valid juga telah memenuhi syarat uji validitas diskriminan.

Cara lain untuk menganalisis uji validitas disediakan dengan menggunakan *square root of Average Variance Extracted (AVE)*. Nilai yang dapat diterima untuk hasil AVE lebih besar dari 0,5. Berikut hasil *output SmartPLS 3.0* yang diperoleh untuk setiap variabel ditunjukkan di bawah ini :

Tabel 7. Average Variance Extracted (AVE) untuk uji Discriminant Validity

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Lingkungan Kerja (X1)	0,627
Pelatihan Kerja (X2)	0,627
Disiplin Kerja (X3)	0,607
Kinerja Pegawai (Y1)	0,614

Sumber: Hasil Output SmartPLS 3.0

Berdasarkan tabel di atas, hasil AVE menunjukkan maka seluruh variabel, yaitu Lingkungan Kerja, Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, juga Kinerja Pegawai, memuat nilai AVE > 0,5. Variabel Lingkungan Kerja juga Pelatihan Kerja memuat nilai AVE tertinggi (0,627), sementara variabel Disiplin Kerja memuat nilai AVE terendah (0,607). Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan maka variabel Lingkungan Kerja, Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, juga Kinerja Pegawai dianggap valid karena telah

memenuhi syarat $> 0,5$ sesuai dengan teori yang ditentukan oleh (Ghozali, 2021).

Tabel 8 Composite Reliability untuk uji Reliabilitas

Variabel	Composite Reliability
Lingkungan Kerja (X1)	0,959
Pelatihan Kerja (X2)	0,931
Disiplin Kerja (X3)	0,939
Kinerja Pegawai (Y1)	0,941

Sumber: Hasil Output SmartPLS 3.0

Dari tabel di atas, dapat dilihat maka nilai *composite reliability* untuk setiap variabel melebihi 0,7, menunjukkan maka semua variabel memenuhi kriteria reliabilitas. Variabel Lingkungan Kerja (X1) memuat nilai *composite reliability* tertinggi, yaitu 0,959, sedangkan variabel Pelatihan Kerja (X2) memuat nilai terendah, yaitu 0,931. Berdasarkan pandangan (Ghozali, 2021, hlm.37) variabel dalam suatu penelitian dianggap reliabel jika nilainya melebihi 0,70. Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan maka variabel dalam penelitian ini memuat reliabilitas yang baik.

Tabel 9 Cronbach Alpha untuk uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha
Kepuasan Kerja	0.927
Kompensasi	0.905
Lingkungan Kerja	0.897
Work-Life Balance	0.916

Sumber: Hasil Output SmartPLS 3.0

Berdasarkan hasil yang didapat pada tabel diatas, variabel yang digunakan pada penelitian dianggap reliabel jika memuat nilai *cronbach's alpha* $> 0,7$. Nilai tertinggi berada pada variabel Lingkungan Kerja dengan nilai 0.54 juga nilai terendah terdapat pada variabel Pelatihan Kerja senilai 0.915. Sedangkan untuk nilai *cronbach alpha* pada setiap variabel Disiplin Kerja juga Kinerja Pegawai sebesar 0.928 juga 0.929.

Hasil output penelitian nilai *cronbach's alpha* pada keempat variabel sudah memuat nilai diatas 0,7, sehingga hal ini menyatakan maka variabel Lingkungan Kerja, Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, juga Kinerja Pegawai sangat

reliabel karena berada pada range 0,80 – 1,00.

Langkah berikutnya setelah analisis *outer model* adalah melakukan analisis *inner model* dengan menggunakan metode nilai *R-Square* dari hasil *output SmartPLS 3.0*. Uji *R-Square* ini bersasaran untuk menilai seberapa baik model penelitian yang sedang diteliti. Berikut adalah hasil *output* dari *software SmartPLS 3.0* untuk *R-Square* variabel Kinerja Pegawai.

Tabel 10 R-Square untuk Inner Model

Variabel	R Square	R Adjusted
Kinerja Pegawai (Y1)	0,916	0,907

Sumber : Hasil Output SmartPLS 3.0

Berdasarkan tabel di atas, terlihat maka nilai *R-Square Adjusted* dari variabel Kinerja Pegawai adalah 0,907 atau 90,7%. Hal ini mengindikasikan maka variabel Lingkungan Kerja, Pelatihan Kerja, juga Disiplin Kerja memuat pengaruh sebesar 90,7% terhadap variabel Kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini sangat baik karena mendekati nilai satu. Sisanya, yaitu 9,3%, dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini, selain dari variabel Lingkungan Kerja, Pelatihan Kerja, juga Disiplin Kerja.

Predictive relevance (Q^2) sering disebut juga sebagai *predictive sample reuse*, juga digunakan untuk menguji validitas model konstruk endogen (*Goodness of Fit Model*). Jika nilai Q^2 (*predictive relevance*) pada variabel endogen lebih besar daripada variabel eksogen, maka model dianggap baik (*fit model*). Makna dari nilai Q^2 (*predictive relevance*) adalah sebagai berikut: jika nilainya 0,02, maka validitas relevansi prediktif *fit model* dianggap lemah; jika nilainya 0,15, maka validitas relevansi prediktif *fit model* dianggap sedang (*moderate*); juga jika nilainya 0,35, maka validitas relevansi prediktif *fit model* dianggap kuat.

Tabel 11 Hasil Q-Square

	SSO	SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)
Disiplin Kerja (X3)	320,000	320,000	
Kinerja Pegawai (Y1)	320,000	149,654	0,532

Lingkungan Kerja (X1)	448,0	448,0
Pelatihan Kerja (X2)	256,0	256,0

Sumber : Hasil Output SmartPLS 3.0

Dari tabel nilai Q-Square, dapat diamati maka nilai Q-Square untuk kinerja pegawai adalah 0,532. Nilai Q-Square tersebut berada di atas 0 juga juga melebihi 0,35. Artinya, model tersebut menunjukkan adanya predictive relevance juga memuat validitas predictive relevance fit model yang kuat. Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan maka variabel lingkungan kerja, pelatihan kerja, juga disiplin kerja memuat prediksi yang relevan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 12 Uji T-Statistic untuk uji Hipotesis

Variabel	Original Sample (O)	T Statistics (O/STD EV)	P Values
Lingkungan Kerja (X1) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,280	2,679	0,008
Pelatihan Kerja (X2) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,363	4,439	0,000
Disiplin Kerja (X3) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,397	4,128	0,000

Sumber : Hasil Output SmartPLS 3.0

Pada tabel diatas menunjukkan maka *original sample* (O) dalam penelitian ini melalui penelitian pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai memuat hasil 0.280. Selanjutnya variabel pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai memuat nilai *original sample* (O) sebesar 0.363, juga disiplin kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan hasil *original sample* (O) sebesar 0.397. Disimpulkan maka hasil pada variabel lingkungan kerja, pelatihan kerja juga disiplin kerja menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai karena hasil perhitungan *original sample* (O) menunjukkan nilai lebih dari 0 atau positif.

Lanjut Berlandaskan hasil uji pada tabel diatas, penelitian ini nilai t tabel dari jumlah responden sebanyak 32 orang. Nilai t tabel penelitian ini adalah 2,045 yang dapat dihitung

dengan menggunakan rumus $df = n - k$, dimana $df =$ jumlah sampel – jumlah variabel bebas, atau $df = 32 - 3 = 29$ dengan tingkat kepercayaan atau tingkat kesalahan 5% juga alfa 0,05.

Berdasarkan hasil uji *T-Statistic*, dapat terbukti maka penelitian variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai memuat signifikansi. Hal ini dikarenakan pada variabel lingkungan kerja, nilai *T-Statistic* (2,679) lebih besar daripada nilai t-tabel (2,045), yang menunjukkan maka variabel lingkungan kerja memuat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, nilai *P-Values* sebesar $0,008 < 0,050$, yang mengindikasikan maka lingkungan kerja memuat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, atau dengan kata lain, hipotesis nol (H_0) ditolak juga hipotesis alternatif (H_1) diterima. Hasil ini menunjukkan maka ketika lingkungan kerja meningkat, kinerja pegawai juga meningkat.

Di samping itu, pada tabel di atas terlihat maka nilai *T-Statistic* pada variabel pelatihan kerja lebih tinggi daripada nilai T-tabel, yaitu thitung $4,439 >$ ttabel $2,045$. Hasil ini juga diperkuat oleh nilai *P-Values* sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,050. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan maka hipotesis nol (H_0) ditolak juga hipotesis alternatif (H_2) diterima. Artinya, variabel pelatihan kerja memuat pengaruh yang positif juga signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan maka semakin meningkatnya pelatihan kerja, maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

Uji *T-Statistic* selanjutnya yaitu terdapat pada variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yang menunjukkan hubungan positif dengan hasil nilai *original sampel* sebesar 0,397 atau 39,7%. Dilihat dari hasil nilai *T-Statistic* maka variabel disiplin kerja menunjukkan $t_{hitung} 4,128 >$ $t_{tabel} 2,045$ yang memuat arti maka variabel disiplin kerja memuat pengaruh terhadap kinerja pegawai. Lanjut untuk nilai *P-Values* menunjukkan nilai $0,000 < 0,050$ yang mana dapat ditarik kesimpulan maka variabel disiplin kerja berpengaruh positif juga signifikan terhadap kinerja pegawai atau H_0 ditolak juga H_3 disetujui.

$$F = \frac{R^2/K}{(1 - R^2)/(n - K - 1)}$$

Keterangan :

R = Koefisien Korelasi Ganda

K = Jumlah Variabel Independen

n = Jumlah Anggota Sampel

Sehingga,

$$F = \frac{0,907/3}{(1 - 0,907)/(32 - 3 - 1)}$$

$$F = \frac{0,302}{(0,093)(28)}$$

$$F = \frac{0,302}{(0,093)(28)}$$

F = 90,924

Berdasarkan pada perhitungan uji F secara manual, diperoleh hasil f_{hitung} sebesar 90,924. Sedangkan untuk f_{tabel} dengan taraf signifikansi 5% atau 0,05 diketahui:

Df1 = (Jumlah Variabel - 1) = 3

Df2 = (Jumlah Responden - Jumlah Variabel - 1)
= 28

Maka diperoleh nilai yaitu f_{tabel} 2.95. Hal ini menunjukkan maka F_{hitung} 90.924 > F_{tabel} 2.95. Setelah dilakukan perhitungan uji F secara manual, dapat ditarik kesimpulan maka lingkungan kerja, pelatihan kerja, juga disiplin kerja berpengaruh secara bersamaan (*simultan*) terhadap kinerja pegawai pada Suku Disnakertrans Kota Administrasi Jakarta Timur.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dengan hasil dari hipotesis diatas dapat diketahui maka semakin meningkat lingkungan kerja yang dimiliki oleh Disnakertrans kota Jakarta Timur maka semakin tinggi pula kinerja pegawainya. Dapat diketahui maka semakin baik lingkungan kerja yang didapatkan oleh pegawai di Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, juga Energi Kota Administrasi Jakarta Timur, maka kinerja pegawai juga akan semakin tinggi. Lingkungan kerja menjadi hal yang dapat dirasakan oleh para pegawai serta dapat mengoptimalkan kinerjanya. Hal ini berarti lingkungan kerja yang baik dapat mengoptimalkan kerja secara maksimal juga sebaliknya apabila lingkungan kerja yang buruk, maka pegawai akan merasa kinerjanya tidak

maksimal dalam bekerja.

Hasil penelitian ini juga selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Asrani et al. (2018) yang diberi judul “Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar” maka lingkungan kerja memuat dampak positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini memberikan membuktikan maka lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai karena adanya rasa kenyamanan juga keamanan yang baik pada instansi dapat mengoptimalkan kinerja pegawai dalam menjalankan pekerjaannya.

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil hipotesis di atas, dapat ditarik kesimpulan maka adanya peningkatan dalam pelatihan kerja yang disediakan oleh Disnakertrans kota Jakarta Timur akan berdampak positif pada kinerja pegawai. Semakin baik pelatihan kerja yang diterima oleh pegawai di Suku Disnakertrans Kota Administrasi Jakarta Timur, maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Pelatihan kerja memuat pengaruh nyata bagi para pegawai juga dapat mengoptimalkan kinerjanya secara maksimal.

Ini menunjukkan maka pelatihan kerja yang baik dapat memaksimalkan kemampuan pegawai juga sebaliknya, jika pelatihan kerja tidak memadai, pegawai mungkin merasa sia-sia dalam mengikuti pelatihan juga tidak dapat mengembangkan kemampuan yang dapat mengoptimalkan kinerjanya dalam bekerja. Oleh karena itu, penting bagi Suku Disnakertrans Kota Administrasi Jakarta Timur untuk terus mengoptimalkan kualitas pelatihan kerja yang diberikan kepada pegawai guna mengoptimalkan kinerja secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini juga selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Maulana & Hermans (2021) yang diberi judul “Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Karawang” maka pelatihan kerja memuat dampak positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini

memberikan membuktikan maka pelatihan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai karena pegawai merasa pelatihan yang ia jalani dapat sesuai juga sejalan dengan pekerjaan yang ia jalani.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dengan hasil dari hipotesis diatas dapat diketahui maka semakin meningkat disiplin kerja yang dimiliki oleh Disnakertrans kota Jakarta Timur maka semakin tinggi pula kinerja pegawainya. Dapat diketahui maka semakin baik disiplin kerja pegawai di Suku Disnakertrans Kota Administrasi Jakarta Timur, maka kinerja pegawai juga akan semakin tinggi. Variabel disiplin kerja ini menggambarkan seberapa besar tingkat disiplin pegawai terhadap Kehadiran, Taat Peraturan, Taat Standar Kerja, Kewaspadaan Tinggi juga Etika Bekerja terhadap pekerjaan.

Hasil penelitian ini juga selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh LCA et al. (2016) yang diberi judul “Pengaruh Disiplin, Kompetensi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda” maka disiplin kerja memuat dampak positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini memberikan membuktikan maka semakin tinggi tingkat kedisiplinan kerja pegawai maka semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan.

Pengaruh Secara Simultan Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, juga Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dalam penelitian ini menghasilkan maka variabel Lingkungan Kerja, Pelatihan Kerja, juga Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai memuat pengaruh secara simultan pada pegawai Suku Disnakertrans Kota Administrasi Jakarta Timur. Pernyataan ini dibuktikan dengan hasil perhitungan uji F (uji simultan) yang dilakukan penulis secara manual yang mendapatkan hasil $F_{hitung} 90.924 > F_{tabel} 2.95$ dengan tarif signifikansi 5% atau 0,05, sehingga apabila terjadi kenaikan terhadap variabel bebas atau Lingkungan Kerja,

Pelatihan Kerja, juga Disiplin Kerja maka dapat mengoptimalkan Kinerja Pegawai yang tentunya akan memberikan manfaat lebih bagi instansi.

Dapat dilihat dari ketiga nilai *original sample* yang telah diolah oleh penulis dengan menggunakan *SmartPLS* sebagai alat bantu yaitu variabel Lingkungan Kerja, Pelatihan Kerja, juga Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai menghasilkan nilai yang positif. Dengan demikian, melalui perhitungan manual tersebut dapat ditarik kesimpulan maka Lingkungan Kerja, Pelatihan Kerja, juga Disiplin Kerja secara bersama-sama memuat pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut selaras dengan H4, yaitu “Lingkungan Kerja, Pelatihan Kerja, juga Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai”, dapat diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis juga pembahasan yang telah diuraikan di bab sebelumnya mengenai pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Suku Disnakertrans Kota Administrasi Jakarta Timur, menggunakan software Smartpls 3.0, maka dapat ditarik kesimpulan maka :

Variabel lingkungan kerja terbukti memuat pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Suku Disnakertrans Kota Administrasi Jakarta Timur. Hasil penemuan ini menunjukkan maka ketika pegawai berada dalam lingkungan kerja yang baik juga nyaman, kinerja mereka cenderung meningkat dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan. Artinya, lingkungan kerja yang mendukung juga mendukung dapat berperan penting dalam mengoptimalkan efisiensi juga produktivitas kerja pegawai.

Variabel pelatihan kerja terbukti memuat pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Suku Disnakertrans Kota Administrasi Jakarta Timur. Hasil temuan ini menunjukkan maka semakin banyak jumlah pelatihan yang relevan juga sesuai dengan tanggung jawab pegawai, kinerja mereka cenderung meningkat. Dengan kata lain, pelatihan yang tepat juga relevan dapat berkontribusi secara

positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Pelatihan kerja menjadi faktor penting dalam mengoptimalkan kompetensi juga kemampuan pegawai sehingga mereka dapat menghadapi tugas juga tantangan pekerjaan dengan lebih efektif juga efisien.

Variabel disiplin kerja terbukti memuat pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Suku Disnakertrans Kota Administrasi Jakarta Timur. Hasil temuan ini menunjukkan maka semakin tinggi tingkat disiplin yang dijaga oleh pegawai, baik dalam sikap maupun perilaku, kinerja mereka cenderung meningkat. Dengan kata lain, pengembangan tingkat disiplin yang kuat dapat berperan penting dalam mengoptimalkan kinerja pegawai. Pegawai yang menjaga tingkat disiplin yang baik akan memuat ketepatan waktu, konsistensi, juga tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan mereka, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada pencapaian hasil yang lebih baik juga efisien.

Lingkungan kerja, pelatihan kerja, juga disiplin kerja secara bersama-sama memuat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Suku Disnakertrans Kota Administrasi Jakarta Timur. Ini berarti maka ketika lingkungan kerja yang baik, pelatihan kerja yang efektif, juga tingkat disiplin yang tinggi diterapkan secara bersamaan, hal ini mampu secara positif mempengaruhi kinerja pegawai pada instansi tersebut. Dengan kata lain, faktor-faktor tersebut saling berinteraksi juga berkontribusi dalam menciptakan kondisi yang mendukung peningkatan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Al, F. H., Ansory, M. M., & Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. www.indomediapustaka.com
- Alhusin, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosda Karya.
- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta.
- Asrani, D., BL, M., & Abdullah, I. (2018). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar. *Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 2.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UBHARA Manajemen Press.
- Fathoni, A. (2006). *Manajemen sumber daya manusia*. Rineka Cipta.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hafni Sahir, S. (2021). *Metodologi Penelitian*. PENERBIT KBM INDONESIA. www.penerbitbukumurah.com
- Hairunnisa, E. E., & Ali, S. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Perbenihan Tanaman Pangan, Kementerian Pertanian Jakarta. *Owner*, 6(2), 2023–2037. <https://doi.org/10.33395/owner.v6i2.752>
- Harras, H., Sugiarti, E., & Wahyudi. (2020). *Kajian Manajemen Sdm Untuk Mahasiswa*. UNPAM PRESS.
- LCA, A. J., Jonathan, R., & Lau, E. A. (2016). Pengaruh Disiplin, Kompetensi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda. *Ekonomia*, 5(2).
- Maharani, G., Ali, S., & Rialmi, Z. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Umum dan SDM BPJS Ketenagakerjaan Pusat. *JMK (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan)*, 6(2), 59. <https://doi.org/10.32503/jmk.v6i2.1516>
- Mangkunegara, A. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya Bandung.
- Maulana, A. B., & Hermana, C. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Karawang. *Jurnal*

- Pranata Manihuruk, C. (2020). *Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada*.
- Purnama, D., & Harjoyo. (2019). *Universitas Pamulang D-III Sekretari Manajemen Sumber Daya Manusia*. UNPAM PRESS. www.unpam.ac.id
- Saat, S., & Mania, S. (2020). *Pengantar Metodologi Penelitian*. PUSAKA ALMAIDA.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika.
- Sekartini, N. L. (2016). Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Warmadewa. *JAGADHITA: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 3.
- Sinambela, P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja by Prof. Dr. Lijan Poltak Sinambela*. PT. Bumi Aksara.
- Tsauri, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STAIN Jember Press.