



Pengaruh Lingkungan, Kepuasan dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Mila Sartika

Universitas Dian Nuswantoro

Eva Ria Awaliyah

Universitas Dian Nuswantoro

Melati Oktafiyani

Universitas Dian Nuswantoro

Alamat: Jl. Nakula I No.5-11 Pendrikan Semarang Jawa Tengah

Korespondensi penulis: mila.sartika@dsn.dinus.ac.id

Abstract. *The company's long-term goal is to maximize employee performance, namely by improving the work environment, job satisfaction and job training so that the company's goals will be achieved. This study aims to analyze the influence of the work environment, job satisfaction and job training on employee performance in the Central Java Maritime Affairs and Fisheries Service. The population in this study amounted to 280 employees, using a sample of 165 employees. Methods of data analysis using multiple linear regression. The results of this study are that the work environment, job satisfaction and job training have a positive effect on employee performance*

Keywords: *Environment; Performance; Satisfaction; Training*

Abstrak. Tujuan jangka panjang perusahaan adalah memaksimalkan kinerja pegawai yaitu dengan meningkatkan lingkungan kerja, kepuasan kerja dan pelatihan kerja maka akan mencapai tujuan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dari lingkungan kerja, kepuasan kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan Jawa Tengah. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 280 pegawai, dengan menggunakan sampel sebanyak 165 pegawai. Metode analisis data menggunakan regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa lingkungan kerja, kepuasan kerja dan pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

Kata kunci: Kepuasan; Kinerja; Lingkungan; Pelatihan

LATAR BELAKANG

Kinerja pegawai merupakan faktor kunci dalam menentukan efektivitas dan efisiensi suatu organisasi, termasuk di dalamnya dinas pemerintah. Menurut Isvandiari

(2015), kinerja staf sangat penting karena mencerminkan sejauh mana keterampilan dan kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang mereka emban. Oleh karena itu, diperlukan kriteria yang telah ditetapkan sebagai pedoman.

Mempertimbangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menjadi fokus yang sangat penting dalam usaha untuk meningkatkan kualitas layanan publik dan mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks dinas pemerintah, sudah diakui bahwa lingkungan kerja yang mendukung, pelatihan yang memadai, dan kepuasan kerja yang tinggi memiliki potensi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja merupakan salah satu elemen yang sangat penting di mana pegawai menjalankan aktivitas kerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang dapat memotivasi pegawai, dapat berdampak pada semangat kerja mereka (Suratman Hadi, 2019).

Salah satu faktor tambahan yang memengaruhi kinerja pegawai adalah kepuasan kerja. Menurut Zafirovski, pegawai yang merasa puas cenderung bekerja dengan lebih giat dan memberikan layanan yang lebih baik. Mereka juga cenderung lebih terlibat dalam organisasi tempat mereka bekerja dan memiliki dedikasi yang tinggi dalam memberikan layanan dengan kualitas yang tinggi (Sari & Hadijah, 2016).

Selain faktor-faktor seperti lingkungan kerja dan kepuasan kerja, pelatihan kerja juga memengaruhi kinerja pegawai. Melalui pelatihan kerja, perusahaan dapat memiliki pegawai yang memiliki kompetensi dan keterampilan yang mampu bersaing dengan perusahaan lain. Program pelatihan merupakan suatu proses yang berkelanjutan karena adanya kemajuan dalam teknologi, perkembangan ekonomi, dan faktor-faktor non-ekonomi dalam perusahaan (Satriadi, Tubel Agusven, 2018).

Ditemukan perbedaan hasil penelitian mengenai hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Siagian & Khair (2018) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, sementara Sidanti (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak memengaruhi kinerja pegawai. Sebagai tambahan, penelitian mengenai kepuasan kerja dan kinerja pegawai menunjukkan hasil yang berbeda. Suhroji & Wandi (2019) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sedangkan Sukarjati (2016) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Lebih lanjut, penelitian mengenai pelatihan kerja dan kinerja pegawai menunjukkan hasil yang berbeda pula.

Bolung (2018) menyatakan bahwa pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, sedangkan Silvia (2013) menyimpulkan bahwa pelatihan tidak memengaruhi kinerja pegawai.

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan pelatihan kerja yang sesuai dengan harapan pegawai dalam menentukan keberhasilan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk pengembangan melaksanakan kegiatan lingkungan kerja, kepuasan kerja dan pelatihan kerja yang sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan sehingga bisa membuat kinerja pegawai lebih meningkat.

KAJIAN TEORITIS

Kinerja. Menurut Sudarmanto (2009) dalam Purnomo (2018), kinerja merupakan suatu efektivitas atau pencapaian pada pekerjaan atau tingkat karyawan. Kinerja itu sendiri dipengaruhi oleh rancangan pekerjaan, manajemen pekerjaan, tujuan pekerjaan, dan karakteristik individu. Indikator kinerja adalah sebuah aspek untuk dijadikan sebagai nilai ukur dalam penilaian kinerja. Indikator kinerja karyawan menurut Suprpta (2015), antara lain :1)Kualitas dalam melakukan pekerjaan, 2)Ketepatan waktu dalam melakukan pekerjaan, 3)Kerjasama dengan rekan kerja, 4)Komitmen kerja karyawan.

Lingkungan Kerja. Menurut Danang Sunyoto (2012:43), lingkungan kerja yaitu yang berada disekitar tempat kerja yang bisa berpengaruh terhadap dirinya dalam mengerjakan tugas dan kewajiban yang sudah diberikan. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2009) dalam Purnomo (2018), lingkungan kerja ada dua jenis, pertama lingkungan kerja fisik adalah semua kondisi yang berbentuk fisik dan berada disekitar area bekerja dan bisa berpengaruh terhadap proses kerja dengan tidak langsung dan langsung, yang kedua yaitu lingkungan kerja nonfisik dimana suatu kondisi yang terjadi selalu berhubungan dengan hubungan kerja, baik itu berkaitan langsung dengan bawahan maupun atasan dan juga dengan rekan kerja. Menurut Sedarmayanti (2014) indikator lingkungan kerja antara lain :1)Tata letak ruang kerja, 2)Sirkulasi udara ditempat kerja 3)Hubungan karyawan, 4)Keamanan di tempat kerja

Kepuasan Kerja. Menurut Sari & Hadijah, (2016), kepuasan kerja yang tinggi mampu mendorong tercapainya suatu tujuan dari organisasi. Apabila tingkat kepuasan itu rendah akan menjadikan ancaman yang bisa membawa kemunduran bahkan ancaman untuk

perusahaan dengan secara perlahan bahkan cepat. Indikator kepuasan kerja menurut Priansa (2016:292) diantaranya adalah:1)Gaji, 2)Promosi, 3)Rekan kerja, 4)Pekerjaan itu sendiri

Pelatihan Kerja. Menurut Ranupandjo (2008:7-8) dalam Purnomo (2018), pelatihan merupakan kegiatan memperbaiki kemampuan kerja seseorang kaitannya dengan aktivitas pelatihan untuk membantu seorang karyawan dalam memahami sebuah pengetahuan yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan. Indikator pelatihan menurut Mangkunegara(2013:62) diantaranya :1)Tujuan Pelatihan, 2)Materi, 3)Metode Yang Digunakan ,4)Kualifikasi Peserta

Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja. Pada penelitian yang dilakukan Risky Nur Adha,dkk (2019) menunjukkan bahwa, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan pada penelitian yang dilakukan Suwondo,et.al (2015) menunjukan bahwa, lingkungan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hubungan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja. Kurniawan, H, & Alimudin, A (2015). menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian Hendro, T (2018) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai memiliki hubungan signifikan. Berdasarkan uraian diatas, hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H2 : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hubungan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja. Pada penelitian yang dilakukan Sahanggamu, PM, & Mandey, SL (2015). menunjukkan bahwa, pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan pada penelitian yang dilakukan Kahpi, HS, et.al (2019). menunjukan bahwa, pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan pemikiran diatas maka hipotesis didalam penelitian ini adalah :

H3 : Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian deskriptif dan konfirmatori. Pendekatan deskriptif bertujuan untuk menjelaskan data yang tercantum dalam tabel, gambar dan grafik. Sedangkan pendekatan konfirmatori digunakan untuk mengkonfirmasi pengaruh variabel terhadap variabel eksogen (lingkungan kerja, kepuasan kerja dan pelatihan) terhadap variabel endogen (kinerja)

Populasi dan Sampel. Populasi didalam penelitian ini yaitu semua pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Tengah berjumlah 280 pegawai. Penelitian ini menggunakan sampel, dengan menggunakan rumus slovin, maka didapat hasilnya adalah sebesar 165 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan teknik probability sampling dengan jenis Proportionate Random Sampling.

Data dan Metode Pengumpulan Data. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang di dapatkan langsung dari responden. Sedangkan metode yang digunakan adalah metode survei, dengan menggunakan pernyataan tertulis dimana teknik yang digunakan adalah dengan menggunakan kuesioner.

Metode Analisis Data. Metode analisis data adalah sebuah teknik yang dipergunakan agar dapat mengolah data dari penelitian untuk mendapatkan sebuah simpulan. Dan teknik analisis data yang dipergunakan didalam penelitian ini yaitu analisis kuantitatif menggunakan cara model *Regresi Linear Berganda* dengan memakai program SPSS

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian dilakukan di Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Tengah di Kota Semarang. Dalam penyebaran kuesioner, penelitian ini berhasil mendapatkan sebanyak 165 respon dari kuesioner yang didistribusikan. Berdasarkan kelompok usia, didapatkan bahwa usia terbanyak pegawai berusia antara 27 – 35 tahun yaitu sebanyak 70 orang atau 42, %, dengan demikian umur/usia pegawai tergolong usia relatif muda. Sedangkan berdasarkan latar belakang pendidikan, responden terbanyak adalah berpendidikan Sarjana yaitu sebanyak 55 orang atau 33 % diikuti oleh responden yang berpendidikan Diploma sebanyak 51 orang atau 31%. berdasarkan lama bekerja, sebagian besar pegawai memiliki masa kerja 6-10 tahun sebanyak 33% dan diikuti dengan

masa kerja kurang dari 5 tahun sebanyak 28%, dengan demikian secara keseluruhan pegawai memiliki pengalaman kerja yang sudah cukup lama.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berikut ini adalah hasil pengolahan data untuk melihat pengaruh antara variabel endogen dengan variabel eksogen sehingga dapat terbentuk persamaan regresi linier berganda dari penelitian ini.

Tabel.1 Hasil Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std Error	Beta	t	Sig
1. (Constant)	1.789	.462		3.876	.000
Lingkungan Kerja	.185	.058	.216	3.164	.002
Kepuasan Kerja	.315	.058	.365	5.385	.000
Pelatihan Kerja	.187	.054	.234	3.476	.001

Berdasarkan pada tabel diatas, variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai (Y), dengan 3 variabel bebas yaitu lingkungan kerja (X1), kepuasan kerja (X2), dan pelatihan kerja (X3). Maka model regresi dalam penelitian adalah

$$Y = 1,789+0,185X1+0,315X2+0,187X3$$

Berdasarkan hasil dari regresi linear berganda pada tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien dari lingkungan kerja sebesar 0,185, hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh ke arah positif terhadap kinerja. Artinya semakin bagus lingkungan kerja maka kinerja semakin meningkat. Lalu nilai koefisien dari kepuasan kerja sebesar 0,315, hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang diperoleh pegawai memiliki pengaruh ke arah positif terhadap kinerja. Artinya semakin besar kepuasan yang didapatkan pegawai maka kinerja pegawai meningkat. Sedangkan nilai

koefisien dari pelatihan kerja sebesar 0,187, hal ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh ke arah positif terhadap kinerja. Artinya semakin sering melakukan pelatihan maka kinerja pegawai meningkat.

Adapun hasil dari uji hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 2 Uji Hipotesis

No	Hipotesis (H _a)	t-hit	Prob	Keputusan Hipotesis
1	Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai	3,164	.002	H ₁ diterima dan H ₀ ditolak
2	Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai	5,385	.000	H ₂ diterima dan H ₀ ditolak
3	Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai	3,476	.001	H ₃ diterima dan H ₀ ditolak

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis regresi pada kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Tengah di Kota Semarang, maka bisa disimpulkan sebagai berikut:

1)Kepuasan kerja (X₂) memiliki pengaruh yang paling signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien regresi sebesar 5,385 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam kepuasan kerja akan berkontribusi positif sebesar 5,385 dalam meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, penting untuk memperhatikan dan meningkatkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, seperti komunikasi, insentif, dan lingkungan kerja yang kondusif. 2)Pelatihan kerja (X₃) juga memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan nilai koefisien regresi sebesar 3,476, setiap peningkatan satu unit dalam pelatihan kerja akan memberikan kontribusi positif sebesar 3,476 dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian, disarankan untuk melanjutkan dan memperkuat program pelatihan bagi pegawai, sehingga mereka dapat mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang relevan dengan tugas-tugas mereka. 3) Lingkungan kerja (X₁) juga memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, meskipun dengan nilai koefisien regresi yang lebih rendah dibandingkan dengan kepuasan kerja dan pelatihan kerja. Dengan koefisien

regresi sebesar 3,164, setiap perbaikan satu unit dalam lingkungan kerja akan berkontribusi positif sebesar 3,164 dalam meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, perlu diberikan perhatian pada aspek-aspek lingkungan kerja seperti fasilitas yang memadai, kolaborasi antar tim, dan iklim kerja yang positif.

Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Tengah di Kota Semarang, disarankan untuk fokus pada tiga faktor ini: meningkatkan kepuasan kerja pegawai, melanjutkan dan memperkuat program pelatihan yang relevan, serta memperbaiki lingkungan kerja agar lebih kondusif. Dengan mengoptimalkan faktor-faktor ini, diharapkan dapat mencapai peningkatan kinerja dan produktivitas pegawai yang lebih baik.

DAFTAR REFERENSI

- Adha, R. N., Qomariah, N., Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *IPTeKS*, 1(4), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Bolung. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bpmpd Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(3), 1838–1847. <https://doi.org/10.35794/emba.v6i3.20666>
- Hendro, T (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap CV. Karya Gemilang. *Agora*, publication.petra.ac.id, <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/6474>
- Isvandiari, A. N. Y. (2015). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Kusuma Satria Dinasasri. *Jibeka*.
- Kahpi, HS, Affandi, A, Sunarsi, D, & ... (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Serang. *Jurnal Ekonomi ...*, garuda.kemdikbud.go.id, <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/2006537>
- Kurniawan, H, & Alimudin, A (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Garam (Persero). *Ilmu Manajemen Magistra*, karyailmiah.narotama.ac.id, <Http://Karyailmiah.Narotama.Ac.Id/Files/2-Pengaruh-Kepuasan-Kerja-Motivasi-Kerja-Dan-Kedisiplinan-Terhadap-Kinerja-Karyawan-Pt.-Garam-Persero.Pdf>

- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu.(2013). Manajemen Sumber Daya ManusiaPerusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Priansa, D. J. (2016). Perencanaan & Pengembangan SDM. Bandung: Alfabeta
- Purnomo, Lilis. (2018). Pengaruh Kedisiplinan. Lingkungan Kerja, Pelatihan Kerja, Serta Kepuasan Guna Meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Kebakaran Kota Semarang. *Skripsi*. Semarang. Universitas Dian Nuswantoro.
- Sahangggamu, PM, & Mandey, SL (2015). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset ...*, ejournal.unsrat.ac.id, <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/6359>
- Sari, R. N. I., & Hadijah, H. S. (2016). Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*. <https://doi.org/10.17509/jpm.v1i1.3389>
- Satriadi, Tubel Agusven, E. S. (2018). *Pengaruh Motivasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di PT Mandiri Tunas Finance*. 7(1).
- Sedarmayanti. (2014). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Sidanti, H. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal JIBEKA*. Vol. 9 No. 1, 44-53
- Silvia, Titin Olga. (2013). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Dharmasraya.*Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*. Vol. 2, No. 3
- Suhroji, A., & Wandu, Didi. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan Dan Esdm Kabupaten Pandeglang. *Jurnal Ekonomi Vokasi*.
- Sukarjati. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Semarang". *Journal of Management*.
- Sunyoto, Danang. (2012). Dasar-dasar manajemen pemasaran. Cetakan Pertama. Yogyakarta : CAPS.
- Suratman Hadi. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi

pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *PARAMETER*.
<https://doi.org/10.37751/parameter.v4i2.41>

Suprpta,Made dkk.(2015). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja dan Karyawan.*E-jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*4.06 (2015):430-442.

Suwondo, D. I., Sutanto, E. M. (2015). Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Karyawan. *jmk*, 2(17). <https://doi.org/10.9744/jmk.17.2.145-154>