EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi
Vol.3, No.6, September 2024

Analisis Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja serta Kaitannya Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia

M. Reza[1], Nurvi Oktiani[2]
[1,2]Universitas Bina Sarana Informatika
E-mail: rezamaula34@gmail.com, nurvi.nvk@bsi.ac.id[2]

Article History:
Received: 17 Agustus 2024
Revised: 31 Agustus 2024
Accepted: 04 September 2024

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

Abstract: *Human resources have a very important role in determining the progress of an organization, the goals of an agency are largely determined by the performance of human resources or the performance of employees within it. To improve employee work performance, one way is to provide training to employees and pay attention to the work environment around employees. The aim of this research is to determine the effect of training and work environment simultaneously on the performance of employees of the Directorate General of Binalavotas. The method used in this research is a quantitative method which uses a sample of 50 respondents and the sampling in this research is a non-probability technique with census sampling, data collection was carried out using a questionnaire. The results of research using the t test show that the training variable partially has a positive and significant effect on employee performance, namely the value of T-count > T-table (8.581 > 2.012) with a significance level of 0.000 < 0.05 and the work environment variable partially has a positive and significant effect on employee performance, namely obtained T-count>T-table value (10,227 > 2,012) with a significance level of 0.000 < 0.05. The results of the F test for the training and work environment variables can be concluded that the training and work environment variables simultaneously have a positive and significant effect on employee performance, namely the value obtained Fcount>Ftable (58.725 > 3.20) with a significance level of 0.000 <0.05.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat signifikan dalam menentukan kemajuan suatu organisasi., untuk memenuhi tujuan organisasi diperlukan pegawai yang memiliki kinerja yang baik dan berkualitas, yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah pelatihan kerja dan lingkungan kerja bagi pegawai. Menurut Mangkunegara dalam (Setiawan, I.,

Ekhsan, M., & Parashakti, 2021)pelatihan kerja adalah proses pembelajaran jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir untuk mengajarkan pengetahuan teknis dan keterampilan kepada pekerja non-manajemen untuk sejumlah tujuan terbatas. Menurut da Costa Barbosa dalam(Putri, Rosiana Wisuda; Astuti, 2022), pelatihan kerja merupakan suatu proses untuk membantu pegawai meningkatkan keterampilan kerjanya guna membantu mencapai tujuan organisasi.

Menurut(Setiawan, I., Ekhsan, M., & Parashakti, 2021) pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, apabila pelatihan dilaksanakan dengan optimal maka dapat menghasilkan kinerja pegawai yang lebih tinggi. Hasil dari penelitian tersebut didukung oleh penelitian (Firmansyah, Ade; Aima, 2020) yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila pelatihan berjalan sesuai dengan harapan perusahaan, maka efek pelatihan dapat berjalan sesuai dengan harapan perusahaan, sehingga efek pelatihan mempengaruhi kinerja karyawan dan juga meningkatkan kinerja perusahaan.

Selain pelatihan, lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Menurut Soejipto dalam (Sihaloho, R. D., & Siregar, 2020) semua faktor yang dapat mempengaruhi suatu perusahaan atau organisasi, baik secara langsung maupun tidak langsung, dapat mempengaruhi tingkat kepuasan pekerja dan kinerja mereka di tempat kerja.

Menurut (Irwan, A., & Irfan, 2021) lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Semakin baik dan positif lingkugan kerja maka kinerja pegawai akan meningkat. Sementara menurut(Nabawi, 2019)lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

Menurut Sinambela dalam(Darda, A., Rojikun, A., & Yusuf, 2022) mengatakan bahwa kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyelesaian pekerjaan itu sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat dicapai hasil sesuai dengan yang diharapkan. Definisi ini menunjukkan bahwa kinerja lebih menitikberatkan pada proses, dimana perbaikan-perbaikan dilakukan pada saat pelaksanaan pekerjaan guna mengoptimalkan pencapaian suatu pekerjaan atau kinerja.

Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (Ditjen Binalavotas) adalah salah satu wadah yang disediakan Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Indonesia. Berfokus pada pelatihan dan produktivitas, mereka mengadakan banyak program yang dapat diikuti secara bebas oleh masyarakat. Mulai dari pelatihan di Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP) yang tersebar di berbagai titik di Indonesia, hingga program pemagangan baik di dalam negeri maupun di luar negeri.

Pelatihan yang diberikan kepada pegawai Ditjen Binalavotas Diklat Peningkatan Kompetensi ASN Ketenagakerjaan dengan metode E-Learning brertujuan untuk memberikan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku kerja yang sesuai dengan perundang-undangan kepada CPSNS/PNS di bidang ketenagakerjaan, namun berdasarkan hasil observasi pelatihan kerja di Ditjen Binalavotas, terdapat masalah bahwa beberapa pegawai tidak menerapkan pelatihan yang telah diberikan yang menyebabkan pegawai kurang berkompeten dalam bidangnya sehingga tidak melakukan pekerjaannya dengan baik, dan terdapatnya permasalahan dalam lingkungan kerja pada Ditjen Binalavotas sehingga Hal ini yang membuat Ditjen Binalavotas terhambat dalam melakukan aktivitasnya serta dalam upaya peningkatan kinerja karyawan yang telah di rencanakan maka dengan latar belakang tersebut maka tujuan diadakan penelitian ini adalah untuk melihat dan menganalisis sejauh mana pengaruh antara Pelatihan serta variabel Lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Ditjen Binalavotas Kementerian ketenagakerjaan Republik Indonesia

LANDASAN TEORI

Dalam penelitian ini uraian konseptual merangkum berbagai teori yang berkaitan dengan topik yang dibahas. Ini mencakup tinjauan terhadap berbagai teori terkait variabilitas yang dibahas, baik independen maupun dependen. Dalam hal ini gambaran konseptualnya akan mencakup hal-hal seperti pelatihan, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai.

Pelatihan

Menurut Widodo dalam (Wahyuningsih, 2019) pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan. Pelatihan adalah rangkaian kegiatan yang dilakukan secara terencana oleh individu untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan mereka dengan tujuan mencapai kinerja profesional di bidang mereka.

Tujuan Pelatihan

Tujuan-tujuan pelatihan menurut Simamora dalam (Safitri, 2019) adalah sebagai berikut:

1. Memperbaiki performa pegawai yang kurang memuaskan karena kekurangan skill.
2. *Meng-upgrade* kemampuran para pegawai sejalan dengan perkembangan teknologi.
3. Mengurangi durasi pelatihan bagi pegawai baru agar terampil dalam pekerjaan. selain itu tujuan pelatihan dapat Untuk meningkatkan dan memperluas beberapa pengetahuan, sikap, dan kerterampilan bagi perkerja atau komunitas sehingga mereka dapat melakukan pekerjaan mereka dengan efektif dan efisien sesuai dengan tuntutan dan kemajuan teknologi dan pengetahuan.

Dimensi dan Indikator Pelatihan,

Menururt Mangkunegara dalam (Rakhman et al., 2023), ada beberapa indikator dalam pelatihan yaitu sebagai berikut:

1. Kemampuan: Kapasitas seseorang untuk menyelesaikan berbagai tugas di tempat kerja.adapun indikatornya terdiri
    a. Menyelesaikan tugas: Pegawai harus dilatih untuk meningkatkan keterampilan kerjanya dalam hal kemampuannya menyelesaikan tugas secara kuantitas dan kualitas.
    b. Meningkatkan target: Pegawai diharapkan mampu mengimplentasikan hasil dari pelatihan dalam hal meningkatkan target.
2. Pengetahuan: Informasi yang diketahui atau disadari oleh seseorang., meningkatkan komunikasi, Pelatihan membantur pegawai belajar dan berkomurnikasi lebih baik. Mengembangkan bakat, Pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan lebih mudah dengan meningkatkan bakat atau keterampilan mereka yang sudah ada.

Proses Pelatihan

Proses mengajar pegawai untuk memperoleh kemampuran dasar yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas atau tanggung jawab mereka.

1. Instruktur: Perlatih yang akan mermberikan perlatihan harus memenuhi standar yang ditetapkan oleh instansi.
2. Materi pelatihan: Penyediaan materi yang sesuai dengan kebutuhan pergawai.
3. Fasilitas perlatihan: Fasilitas yang disediakan memudahkan peserta dan instruktur merasa nyaman, sehingga penyampaian materi menjadi lebih mudah.

Lingkungan Kerja

Adapun lingkungan kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap produktivitas pegawai karena tidak hanya tempat dimana pekerjaan dilakukan, namun juga bagaimana kinerja setiap pekerja. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik maka kinerja pegawai secara keseluruhan dapat berkembang, sedangkan lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan kinerja organisasi secara keseluruhan menjadi menurun(Sapar, 2022).

Manfaat Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik mempunyai manfaat untuk meningkatkan semangat kerja, sehingga meningkatkan produktivitas dan kinerja, serta berpotensi mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman meningkatkan kinerja, sedangkan lingkurngan kerja yang tidak nyaman dapat menurunkan motivasi dan kinerja.

Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam (Munardi, H. T., Djuhartono, T., & Sodik, 2021) menjelaskan bahwa indikator lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu indikator lingkungan kerja fisik dan indikator lingkungan kerja non-fisik:

1. Indikator Lingkungan Kerja Fisik terdiri atas:
    a. Indicator Pencahayaan merupakan faktor kunci dalam lingkungan kerja, karena pencahayaan yang memadai dapat meningkatkan efektivitas dalam menyelesaikan tugas.
    b. Sirkulasi Udara: ketika kadar oksigen rendah dan tercampur dengan zat atau aroma yang berbahaya bagi kesehatan, udara di lingkungan kerja dianggap tidak sehat. Ini karena oksigen sangat penting untuk menjaga metabolisme tubuh.
    c. Tata Letak Ruangan: Penyusunan tata letak yang baik dalam ruang kerja dapat meningkatkan kenyamanan bagi karyawan.
    d. Kebisingan Karena fokus sangat penting dalam pekerjaan, penting untuk menghindari kebisingan agar pekerjaan dapat dilakukan dengan cepat dan hasil yang lebih baik.
    e. Fasilitas: Fasilitas perusahaan sangat penting untuk membantu menyelesaikan tugas. Meskipun fasilitas kerja tidak selalu baru, keterserdiaan lengkap sangat penting untuk menjaga proses kerja lancar.
2. Indikator Lingkungan Kerja Non-Fisik
    a. Hubungan dengan Pimpinan: Untuk menciptakan lingkungan yang penuh hormat di antara pegawai, hubungan antara atasan dan staf harus dipelihara dengan baik dan mengutamakan rasa hormat satu sama lain.
    b. Hubungan antar Sesama Rekan Kerja, Sesama rekan kerja harus memiliki hubungan yang harmonis dan berbas dari intrik. Hubungan yang akrab dan saling mendukung dapat memengaruhi keinginan pegawai untuk meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu, meningkatkan hubungan kerja yang positif di antara pegawai dapat membantu meningkatkan kinerja baik secara organisasional maupun individu.

Kinerja Pegawai

Banyaknya pekerjaan yang dapat dilakukan oleh individu atau tim dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi secara legal, sesuai dengan undang-undang, dan sesuai dengan moral dan etika disebut dengan kinerja. Kinerja adalah

hasil dari tindakan yang dilakukan oleh pegawai sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai organisasi (Putra, A. A., & Laily, 2019).

Manfaat Penilaian Kinerja

Kinerja melibatkan upaya seorang pegawai untuk meningkatkan tingkat keberhasilannya di atas standar yang ditetapkan, dan tentunya memiliki dampak yang signifikan bagi organisasi atau perusahaan. Menurut Bittel dan Nerwstrom dalam (Siallagan, 2020), terdapat tiga manfaat utama dari kinerja, yaitu:

1. Mendorong adopsi perilaku yang positif atau perbaikan serta peningkatan kinerja yang belum mencapai standar yang diinginkan. Memenuhi keingintahuan pegawai terhadap evaluasi kinerja mereka dan seberapa baik mereka berkinerja.
2. Memberikan dasar yang solid untuk pengambilan keputusan terkait dengan kemajuan karir seorang pegawai.

Dimensi dan Indikator Kinerja Pegawai

Menurut bangun dalam(Sinaga, E. P., Ratnasari, S. L., & Hadi, 2021)terdapat 3(tiga) dimensi dan indikator kinerja pegawai, yaitu:

1. Kualitas Kerja: seberapa baik seorang pegawai melakukan pekerjaan yang seharusnya mereka lakukan adalah definisi kualitas kerja. indikatornya adalah Ketelitian dalam berkerja, pegawai memperhatikan akurasi, perhitungan, ketelitian ketika bekerja.
2. Pengetahuan dimana pegawai memiliki pengetahuan yang baik tentang bidang pekerjaannya, mereka dapat menguasainya dengan baik.
3. Kuantitas Kerja dimana kuantitas kerja adalah jumlah waktu yang dihabiskan oleh seorang pekerja dalam satu hari. Kecepatan kerrja setiap pegawai menunjukkan jumlah kerja ini. Indikatornya adalah:Penyelesaian pekerjaan, pegawai memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan aturan yang ditetapkan oleh instansi.
4. Target pekerjaan dimana egawai dapat memenuhi tujuan pekerjaan yang ditetapkan oleh instansi.
5. Ketepatan Waktu dimana seberapa akurat atau akurat seorang pekerja melakukan tugasnya didefinisikan sebagai perlaksanaan tugas. Indikatornya yaitu:tepat waktu, penyelesaikan tugas dalam batas waktu yang ditetapkan oleh instansi. Penyelesaian pekerjaan sesuai dengan waktu kerja, pegawai menyelesaikan tugas lebih cepat dari jadwal ditentukan.
6. Disiplin waktu dimana pegawai bekerja sesuai waktu yang ditentukan.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah sebagian pegawai pada Divisi Sertditjern (Serkretaris Direktur Jenderal) di Ditjen Binalavotas Kementerian Ketenagakerjaan yaitu sebanyak 50 (lima puluh) pegawai, teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan non probability sampling dengan teknik yang diambil yaitu sampling sensus atau total.

Definisi Operasional Variabel

Variabel yang dibahas dalam penelitian ini adalah pelatihan dan lingkungan kerja sebagai variabel independent dan Variabel Terikat atau dependent dalam penelitian ini kinerja pegawai

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan cara dengan cara:

1. Observasi: teknik ini dilakukan dengan cara melakukan penelitian secara langsung datang ke tempat penelitian. Pada penelitian ini, peneliti mengamati secara langsung kinerja pegawai Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas.
2. Kuesioner: dalam penyebaran kuesioner menggunakan Google Form untuk melakurkan survei online (Widwi, 2022) dengan mengajukan berberrapa perrtanyaan kerpada pegawai yang nantinya akan memberikan informasi bagi peneliti.

Teknik Analisis Data

Menurut Sugiono dalam (Sapar, 2022), Untuk mengukur variabilitas kepuasan kerja digunakan skala likert 1-5 pilihan, dengan gradasi dari Sangat Setuju (SS) hingga Sangat Tidak Setuju (STS), berikut tingkatannya. Skor kuesioner yang disebarkan dihitung dengan menggunakan metode berikut, dengan lima kemungkinan jawaban dengan skor berkisar antara 1-5.

1. Uji Validitas

   Pemeriksaan apakah suatu kuesioner memiliki kemampurn untuk mengukur ukuran yang dimaksudkan. Jika kuesioner dapat menjelaskan tujuan kuesioner, kuesioner dianggap valid. Jika r-hitung lebih besar dari r-tabel, maka perrtanyaan indikator dinyatakan valid, dan jika r-hitung lerbih rendah dari r-tabel, maka pertanyaan indikator dinyatakan tidak valid.
2. Uji Reliabilitas

   Keandalan instrumen penelitian, dilakukan untuk mengetahui apakah responden dapat menghasilkan data yang konsisten dengan menggunakan alat ukur lebih dari satu kali atau paling tidak. Instrumen dianggap reliabel untuk mengukur variabel jika nilai Cronbach alpha (a) lebih dari 0,7.
3. Uji Asumsi Klasik

   Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan sebuah data. Menurut Singgih Santoso dalam Untuk membuat prediksi akan digunakan model regresi model yang baik mermiliki kesalahan peramalan yang seminimal mungkin. Uji klasikal meliputi uji lain seperti normalitas, multikolinearitas, dan heteroskerdastisitas.
4. Uji Normalitas

   Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel terikat dan bebas dalam model regresi mempunyai distribusi normal. Pengujian ini memastikan data yang digunakan terdistribusi sercara normal agar tidak terjadi bias. Jika nilai signifikansi lebih besar dari a = 0,05 maka distribusinya normal, dan jika lebih kecil dari a = 0,05 maka distribusinya tidak normal.
5. Uji Multikolineritas

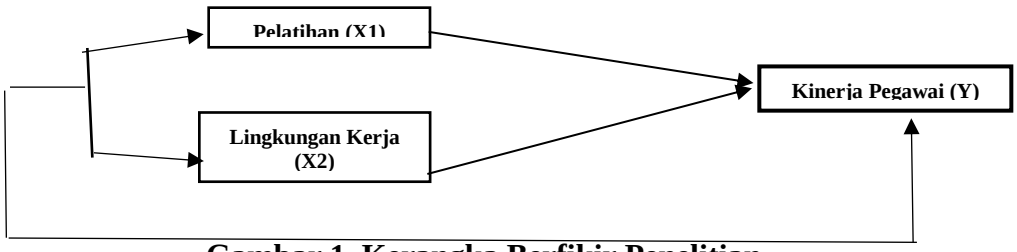
   Tujuan dari uji multikolinieritas adalah untuk mengetahui apakah model regresi menemukan adanya korelasi di antara variabel bebas. Menurut Ghozali model regresi yang baik serharusnya tidak menemukan korelasi di antara variabel bebas. Untuk mengetahui apakah ada multikolinieritas dalam model regresi adalah sebagai berikut: Nilai VIF (Variance Inflation Factor), Jika nilai VIF kurang dari 10.00 maka tidak adanya multikolinieritas pada data yang diuji, Nilai Tolerance dimana jika nilai tolerance lebih dari 0.10 maka tidak adanya multikolinieritas pada data yang diuji.dan jika nilai tolerance kurang dari 0.10 maka ada multikolinieritas pada data yang diuji.

EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi
Vol.3, No.6, September 2024

6. Uji Heteroskedastisitas

   Dimana tujuannya untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan dalam varians residual. Jika varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka heteroskedastisitas dikenal. Jika nilai signifikan lebih dari a = 0.05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas dan sebaliknya, jika nilai signifikan kurang dari a = 0.05 maka terjadi heteroskedastisitas.
7. Analisis Linier Berganda: analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas atau variabel bebas dengan variabel terikat ataur variabel terikat.
8. Uji Hipotesis Dalam uji terdapat 2 yaitu uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji f).
   a. Uji Parsial (Uji t): Dalam menjelaskan variasi variabel, uji t biasanya digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual (Jannah, 2020). Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh signifikan variabel independen: pelatihan dan lingkungan kerja terrhadap variabel dependen kinerja pegawai. Kriteria dalam uji parsial yaitu:Penentuan hipotesis dimana Jika T hitung lebih besar dari Ttabel maka Ho ditolak, T- hitung lebih kecil dari Ttabel maka Ho diterima, Jika sig lebih kecil dari a = 0.05 maka Ha diterima, Jika sig lebih besar dari a = 0.05 maka Ha ditolak dan Penentuan tingkat signifikan pada penelitian ini menggunakan tingkat pendapatan 95% yaitu tingkat signifikannya sebesar 5%.
   b. Uji Simultan (Uji F): Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen diukur dengan uji F yang signifikan karena hubungan yang terjadi dapat diterapkan pada populasi. Apakah variabel pelatihan dan lingkungan kerja pada penelitian ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Uji f memiliki kriteria sebagai berikut:Jika Fhitung lebih kecil dari Ftabel maka H1 diterima, sebaliknya Fhitung lebih besar dari Ftabel maka H1 ditolak.
9. Uji Koefisien Determinasi dimana nilai koefisien determinasi yang mendekati satu menunjukkan bahwa variabel independen memberikan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Pada penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Adapun kerangka berfikir dalam penilitian ini adalah:



Gambar 1. Kerangka Berfikir Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dengan menggunakan kuesioner, data yang dikumpulkan dalam penelitian ini dikumpulkan melalui pendekatan kuantitatif, yang dipilih karena memungkinkan pengumpulan data primer dan memberikan responden informasi khusus yang akan membantu mereka menyelesaikan masalah yang dibahas dalam penelitian ini. Jenis penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif, yang bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan sebab-akibat. Penelitian ini menggunakan perndekatan deskriptif kuantitatif, dan metode ini didukung oleh survei sampel, yang

mengumpulkan data tentang variabel penelitian. hasil penelitian:

Dengan menggunakan kuesioner, data yang dikumpulkan dalam penelitian ini dikumpulkan melalui pendekatan kuantitatif, yang dipilih karena memungkinkan pengumpulan data primer dan memberikan responden informasi khusus yang akan membantu mereka menyelesaikan masalah yang dibahas dalam penelitian ini. Jenis penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif, yang bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan sebab-akibat. Penelitian ini menggunakan perndekatan deskriptif kuantitatif, dan metode ini didukung oleh survei sampel, yang mengumpulkan data tentang variabel penelitian. hasil penelitian.

Uji Validitas

Berikut ditampilkan pengujian validitas dari variabel pelatihan berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS Versi 23.

Tabel 1. Uji Validitas Pelatihan

Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan	Kesimpulan
X1.1	0.884	0.179	Rhitung > Rtabel	Valid
X1.2	0.881	0.179	Rhitung > Rtabel	Valid
X1.3	0.867	0.179	Rhitung > Rtabel	Valid
X1.4	0.927	0.179	Rhitung > Rtabel	Valid
X1.5	0.857	0.179	Rhitung > Rtabel	Valid
X1.6	0.835	0.179	Rhitung > Rtabel	Valid
X1.7	0.829	0.179	Rhitung > Rtabel	Valid
X1.8	0.952	0.179	Rhitung > Rtabel	Valid
X1.9	0.666	0.179	Rhitung > Rtabel	Valid
X1.10	0.913	0.179	Rhitung > Rtabel	Valid
X1.11	0.875	0.179	Rhitung > Rtabel	Valid
X1.12	0.716	0.179	Rhitung > Rtabel	Valid
X1.13	0.962	0.179	Rhitung > Rtabel	Valid
X1.14	0,910	0.179	Rhitung > Rtabel	Valid
X1.15	0.652	0.179	Rhitung > Rtabel	Valid

Sumber: Data diolah

Berdasarkan dari hasil data tabel diatas adalah hasil uji validitas yang berhubungan dengan variabel pelatihan (X1), dapat dijelaskan bahwa nilai Rhitung>Rtabel berdasarkan uji signifikan 0,05, dan nilai Rtabel sebesar (0.179), dimana nilai hitung diatas dinyatakan semuanya valid. Pada hasil pengujian diatas terdapat pada pernyataan No.13 merupakan nilai Rhitung paling tinggi 0.962, sedangkan pada No.15 yang merupakan nilai Rhitung paling rendah 0.652. Dengan data-data yang diperoleh dari kuesioner jawaban responden yang berkaitan derngan indikator-indikator tentang variabel pelatihan (X1), bahwa dari 15 pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan untuk sebagai pengumpulan data dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil pengolahan data untuk pengujian validitas lingkungan kerja

Tabel 2. Uji Validitas Lingkungan Kerja

Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan	Kesimpulan
X2.1	0.855	0.179	Rhitung > Rtabel	Valid
X2.2	0.845	0.179	Rhitung > Rtabel	Valid

EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi
Vol.3, No.6, September 2024

X2.3	0,680	0.179	Rhitung > Rtabel	Valid
X2.4	0,730	0.179	Rhitung > Rtabel	Valid
X2.5	0.794	0.179	Rhitung > Rtabel	Valid
X2.6	0.848	0.179	Rhitung > Rtabel	Valid
X2.7	0.733	0.179	Rhitung > Rtabel	Valid
X2.8	0,590	0.179	Rhitung > Rtabel	Valid
X2.9	0.793	0.179	Rhitung > Rtabel	Valid
X2.10	0.711	0.179	Rhitung > Rtabel	Valid
X2.11	0.793	0.179	Rhitung > Rtabel	Valid
X2.12	0.731	0.179	Rhitung > Rtabel	Valid
X2.13	0,706	0.179	Rhitung > Rtabel	Valid
X2.14	0.731	0.179	Rhitung > Rtabel	Valid

Sumber: Data diolah

Berdasarkan dari data pada tabel diatas adalah hasil uji validitas yang berhubungan dengan variabel (X2), hasil pengujian yang dilakukan dengan penelitian diperoleh hasil dari nilai signifikan lebih kecil dari alpha (0,05) atau 5% dan nilai Rtabel diambil dari total responden dengan jumlah 50 orang dengan nilai Rtabel sebesar (0.179), dimana nilai hitung paling tinggi terdapat pada item pernyataan No. 1 dengan Rhitung 0.855 dan pernyataan Rhitung paling rendah pada item No.8 adalah 0.590. Pada hasil validitas pada variabel (X2) dapat disimpulkan bahwa data-data yang diperoleh dari hasil kuesioner jawaban indikator-indikator terntang variabel (X2), bahwa 14 pernyataan tersebut dinyatakan valid dan layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini, di bawah ini ditampilkan hasil pengujian validitas kinerja pegawai.

Tabel 3. Uji Validitas Kinerja Pegawai

Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan	Kesimpulan
Y.1	0.798	0.179	Rhitung > Rtabel	Valid
Y.2	0.794	0.179	Rhitung > Rtabel	Valid
Y.3	0.863	0.179	Rhitung > Rtabel	Valid
Y.4	0.802	0.179	Rhitung > Rtabel	Valid
Y.5	0.855	0.179	Rhitung > Rtabel	Valid
Y.6	0.797	0.179	Rhitung > Rtabel	Valid
Y.7	0.838	0.179	Rhitung > Rtabel	Valid
Y.8	0.855	0.179	Rhitung > Rtabel	Valid
Y.9	0,770	0.179	Rhitung > Rtabel	Valid
Y.10	0.847	0.179	Rhitung > Rtabel	Valid
Y.11	0.787	0.179	Rhitung > Rtabel	Valid

Sumber: Data diolah

Berdasarkan dari data pada tabel diatas adalah hasil uji validitas yang berhubungan dengan variabel (Y), dapat dijerlaskan bahwa nilai Rhitung>Rtabel berdasarkan uji signifikan 0,05, dan nilai Rtabel sebesar (0.179). Pada hasil pengujian diatas terdapat pada pernyataan No.3 merupakan nilai Rhitung paling tinggi 0.863, sedangkan pada No.9 yang merupakan nilai Rhitung paling rendah 0.770. Pada hasil validitas pada variabel (Y) dapat disimpulkan bahwa data-data yang diperoleh dari hasil kuesioner jawaban indikator-indikator tentang variabel (Y), bahwa 11 pernyataan tersebut dinyatakan valid dan layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Pengolahan data terhadap pengujian Reliabilitas dapat dijelaskan dalam tabel berikut:

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Variabel	Alpa	Keterangan
Pelatihan	0,970	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,933	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,949	Reliabel

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa hasil pengolahan data mengenai reliabilitas sudah menunjukan bahwa variabel pelatihan, lingkungan kerja dan kinerja pegawai menghasilkan nilai cronbach' alpha > 0,6 maka item pernyataan variabel tersebut menjadi reliabel derngan hasil cronbach's alpha X1 0,970 > 0,60, X2 0,933 > 0,60, Y 0/949 > 0,60 maka dari nilai pada hasil reliabilitas pada variabel pelatihan, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan diatas dapat disimpulkan bahwa hasil rerliabilitas pada variabel tersebut dinyatakan reliabel dan layak digunakan untuk penelitian ini.

Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi, variabel pengangu atau residual memiliki distribusi normal(Pratama & Permatasari, 2021), Adapun hasil pengujian normalitas diperoleh sebagai berikut:

Tabel 5. Uji Normalitas

Test Statistic	0.078
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200[c,d]

Sumber: Data diolah

Berdasarkan data tabel diatas, dapat menunjukan bahwa nilai signifikasi Asymp.Sig yaitu sebesar 0,200. Hal ini menunjukan bahwa 0,200 > 0,05, maka menunjukan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6. Uji Heterokedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0.912	2.052		0.444	0.659
	Pelatihan	0.098	0.057	0.435	1.724	0.091
	Lingkungan Kerja	-0.084	0.06	-0.353	-1.4	0.169

a.Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data diolah

Berdasarkan hasil diatas menunjukan dapat disimpulkan bahwa variabel (X1) mempunyai nilai sign sebesar 0,091 dan variabel (X2) memiliki nilai sign sebesar 0,169, artinya tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi
Vol.3, No.6, September 2024

Uji Multikolinieritas

Tabel 7. Uji Multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.797	3.335		
	Pelatihan	0.193	0.092	0.315	3.178
	Lingkungan Kerja	0.412	0.097	0.315	3.178

a.Dependent Variable: Kinerja Pergawai

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai VIF untuk variabel (X1) dan (X2) adalah 3,178 < 3,178 atau 3,178 lebih kecil dari 10,00 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas pada variabel ini.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 8. Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.797	3.335		2.93	.00
	Pelatihan	0.193	.092	.291	2.09	.04
	Lingkungan Kerja	0.412	.097	.588	4.23	.00

a.Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah

Dari hasil analisis diatas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y= a + b1.x1 + b2.x2$$

$$Y= 9,797 + 0,193x1 + 0,412x2$$

Berdasarkan hasil data yang diperoleh maka dapat menginterprestasikan beberapa hal antara lain:

1. Nilai a sebesar 9,797 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel belum dipengaruhi oleh variabel lainya, yaitu variabel (X1) dan variabel (X2). Jika variabel independent tidak ada maka variabel Y tidak mengalami perubahan.
2. Nilai B1 X1 sebesar 0,193 menunjukan bahwa variabel X1 mempunyai pengaruh yang positif terhadap Y yang berarti bahwa setiap kenaikan satuan variabel pelatihan maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,193, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Nilai B2 X2 sebesar 0,412 menunjukan bahwa variabel X2 mempunyai pengaruh yang positif terhadap Y berarti bahwa setiap kenaikan satuan variabel lingkungan kerja maka akan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,412, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi
Vol.3, No.6, September 2024

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 9. Uji Hipotesis terhadap kinerja Karyawan

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.798	3.789		3.378	.001
	Pelatihan	0.517	0.06	0.778	8.581	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui yaitu uji t (parsial) menunjukan bahwa nilai signifikan pengaruh (X1) terhadap (Y) adalah sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai Thitung 8,581 > nilai Ttabel 2,012 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh X1 terhadap Y secara signifikan

Uji t Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 10. Uji Hipotesisi Variabel Lingkungan Kerja

Coefficients[a]						
Model		Unstandadized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.361	3.21		3.851	.000
	Lingkungan Kerja	0.581	0.057	0.829	10.28	.000

a.Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui yaitu uji t (parsial) menunjukan bahwa nilai signifikan pengaruh (X2) terhadap (Y) adalah sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai Thitung 10,277 > nilai Ttabel 2,012. Maka Ho ditolak dan Ha diterima, sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sercara signifikan.

Uji F

Adapun pengujian untuk Uji F dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 11. Uji F

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1114.850	2	557.425	58.725	.000[b]
	Residual	446.130	47	9.492		
	Total	1560.980	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Lingkurngan Kerja, Pelatihan

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui, yaitu uji f (simultan) menunjukan bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh (X1) dan (X2) terhadap (Y) adalah sebesar 0,000 < 0,05 dan Fhiturng

58,725 > nilai Ftabel 3,20. Hal tersebut membuktikan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh pelatihan (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai secara signifikan.

Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Tabel 12. Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.845[a]	0.714	0.702	3.08093

a. Predictors: (Constant), Lingkungan, Pelatihan

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel diatas bahwa dapat disimpulkan nilai R square sebesar 0,714 ataur 71,4% yang mana menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang kuat antara variabel (X1) dan (X2) terhadap (Y) sebesar 0,714 atau 71,4%, sedangkan sisanya diterangkan olerh variabel lain diluar penelitian ini seperti upah, kepuasan kerja, keselamatan kerja, dan kepemimpinan.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Kementerian Ketenagakerjaan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Variabel pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikansi secara parsial terhadap kinerja pegawai Ditjen Binalavotas Kementerian Ketenagakerjaan.Variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikansi secara parsial terhadap kinerja pegawai Ditjen Binalavotas Kementerian Ketenagakerjaan.Variabel pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikansi secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja pegawai, yang berarti dengan meningkatkan pelatihan dan lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan secara nyata, berdasarkan hasil penelitian diatas rekomendasi bagi Ditjen Binalavotas Kementerian Ketenagakerjaan dalam hal pelatihan dapat melakukan pemilihan Instrurkturr perlatihan yang benar – benar memimiliki perngetahuan di bidang yang diajarkan, peningkatan fasilitas ataupun sarana dan prasarana yang baik untuk menunjang pelatihan serta peningkatan materi, program pelatihan yang lebih mengarah untuk peningkatan daya saing karyawan atau pegawai, sedangkan untuk lingkungan kerja rekomendasi yang dapat diberikan adalah pengaturan Tata letak ruangan yang diharapkan dapat disusun rapi dan disesuaikan dengan alur atau proses kerja dan peningkatan kenyamanan untuk bekerja

PENGAKUAN/ACKNOWLEDGEMENTS

Ucapan terima kasih yang sebesar – besarnya kepada Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan Vokasi Dan Produktivitas, Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.

DAFTAR REFERENSI

Darda, A., Rojikun, A., & Yusuf, Y. (2022). Anteseden Kinerja Pegawai. *In Eureka Media Aksara*, *4*(1), 1–23.

Firmansyah, Ade; Aima, H. (2020). Pengaruh pelatihan, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap

kinerja karyawan, 1(1), 31–36. *International Journal of Management and Business (IJMB)*, *1*(1), 31–36. https://doi.org/10.46643/ijmb.v1i1.6

Irwan, A., & Irfan, A. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Riztechindo Makassar. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, *18*(2), 218–222.

Munardi, H. T., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT National Finance. *Jurnal Arastirma*, *1*(2), 336. https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12371

Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, *2*(1), 1–10.

Pratama, S. A., & Permatasari, R. I. (2021). Pengaruh Penerapan Standar Operasional Prosedur Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Ekspor Pt. Dua Kuda Indonesia. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, *11*(1), 38–47. https://doi.org/10.35968/m-pu.v11i1.600

Putra, A. A., & Laily, N. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Para Bathara Surya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, *8*(9), 1–15.

Putri, Rosiana Wisuda; Astuti, P. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Akademika*, *20*(2), 100–106. https://doi.org/10.51881/jak.v20i2.18

Rakhman, A., Indrawati, N., & Roza, S. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Solok. *Jurnal Nuansa : Publikasi Ilmu Manajemen Dan Ekonomi Syariah*, *1*(4), 11–21. https://doi.org/https://doi.org/10.61132/nuansa.v1i4.336

Safitri, D. E. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, *8*(2), 240–248.

Sapar, J. F. (2022). (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Astra International Tbk Daihatsu Banjarmasin. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, *6*(2), 101–107. https://doi.org/10.35130/jrimk.v6i2.350

Setiawan, I., Ekhsan, M., & Parashakti, R. dhyan. (2021). (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Di Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)*, *1*(2), 186–195. https://doi.org/10.59832/jpmk.v1i2.32

Siallagan, B. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lariz Depari Hotel Medan. *Jurnal Universitas Muhammadiyah Surabaya.*, *2507*(1), 1–9.

Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, *9*(2), 273–281.

Sinaga, E. P., Ratnasari, S. L., & Hadi, M. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. 8(2), 104–110. *Equilibiria: Jurnal Fakultas Ekonomi*, *8*(2), 104–110. https://doi.org/https://doi.org/10.33373/jeq.v8i2.3816

Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh Pelatihan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta*, *60*(April), 91–96.

Widwi, L. N. H. S. A. H. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Banjaran. *Jurnal Ekonomi Efektif*, *1*(4), 276. https://doi.org/https://doi.org/10.32493/jee.v1i4.10709