J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah
Vol.4, No.3, April 2025

Peran Kepala Bidang dalam Meningkatkan Motivasi, Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Labuhanbatu

Wahyu WandinRawan[1], Yuniman Zebua[2], Elvina[3]
[1,2,3]Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Labuhanbatu
E-mail: wahyuwandi516@gmail.com[1]

Article History:
Received: 17 Maret 2025
Revised: 06 April 2025
Accepted: 14 April 2025

Keywords: *Kinerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan.*

Abstract: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran kepala bidang dalam meningkatkan motivasi, pelatihan , lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Labuhanbatu. Objek penelitian ini adalah Pegawai DUKCAPIL Labuhanbatu sebanyak 15 orang responden.. Jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Sedangkan Teknik analisis datanya menggunakan software model SmartPLS 4.0. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa variable motivasi, pelatihan, lingkungan dan kompetensi berpengaruh secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja pegawai. Dapat dilihat dari koefisien determinasi sebesar 0,89 atau sebesar 89 % kinerja dipengaruhi oleh motivasi, pelatihan, lingkungan dan kompetensi dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PENDAHULUAN

Kartu Tanda Penduduk Elektronik (KTP-el) merupakan identitas resmi penduduk Indonesia yang memiliki tingkat keamanan tinggi dan berfungsi untuk memverifikasi data kependudukan secara nasional. Proses penerbitan KTP-el menjadi salah satu layanan publik yang sangat penting di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Disdukcapil). Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam penyelenggaraan pelayanan publik, khususnya dalam pembuatan KTP Elektronik (KTP-el) yang menjadi dokumen identitas resmi penduduk Indonesia. Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Labuhanbatu sebagai instansi yang bertanggung jawab dalam pelayanan administrasi kependudukan menghadapi tantangan dalam optimalisasi kinerja karyawan.

Peran kepala bidang menjadi krusial dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan melalui pengembangan motivasi, pelatihan yang terstruktur, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, serta peningkatan kompetensi karyawan. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh peran kepala bidang terhadap aspek-aspek tersebut dalam konteks pembuatan KTP-el, mengingat pentingnya efisiensi dan efektivitas pelayanan publik di era digitalisasi. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan strategi peningkatan kinerja pelayanan publik di lingkungan Disdukcapil Labuhanbatu.

Kepemimpinan memainkan peran krusial dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Menurut (Wibowo,2023), peran kepemimpinan yang efektif dapat memberikan pengaruh positif

terhadap kinerja pegawai. Ditemukan bahwa pemimpin yang disiplin dan bertanggung jawab mampu meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai.

Motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang dimana menumbuhkan kegairahan kerja pada individu seseorang, supaya mereka mau bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan segala daya serta upaya guna mencapai kekuasaan dan prestasi. (Hidayah & Santoso,2020). Jadi motivasi mengarahkan daya dan potensi bawahannya, agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi prilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan – kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal. (Rampisela et al.,2020).

Selain motivasi, pelatihan karyawan juga memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja. Pelatihan adalah proses pembelajaran dimana karyawan akan memperoleh keterampilan, pengetahuan, pengalaman, dan sikap yang dibutuhkan perusahaan sehingga dapat melakukan pekerjaannya dengan baik serta dapat mencapai tujuan organisasi. (Andayani and Hirawati,2021). beberapa dampak signifikan yang dapat dihasilkan dari pelatihan bagi karyawan adalah mereka dapat mengembangkan dirinya, mulai dari sikap, perilaku, keterampilan, hingga pengetahuan. Dengan begitu, perusahaan tidak hanya meningkatkan kinerja karyawan, tetapi juga memberikan pengaruh tidak langsung terhadap perusahaan, seperti meningkatkan produktivitas perusahaan, profitabilitas, hingga mencapai keunggulan kompetitif (Sugiarti, 2022).

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan melakukan aktivitas sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan bekerja secara maksimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Apabila pegawai menyukai lingkungan kerja tempatnya bekerja, maka pegawai akan merasa nyaman dalam bekerja, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja digunakan secara efektif. Produktivitas akan tinggi dan otomatis kinerja karyawan juga tinggi (Badrianto & Ekhsan,2019).

Lingkungan kerja adalah ruang fisik dan emosional di mana pegawai melakukan tugas sehari-hari mereka. Lingkungan kerja merupakan kombinasi dari tiga komponen penting (1). Lingkungan fisik terkait tata letak dan fasilitas kantor meliputi perangkat lunak, peralatan, dan peralatan, (2) Kondisi kerja terkait persyaratan di mana seorang pegawai untuk melakukan pekerjaan meliputi kompensasi dan tunjangan, struktur pelaporan, dan peraturan keselamatan. 3) Budaya perusahaan yang menggambarkan pola organisasi berfungsi mencakup pernyataan visi, misi , nilai bersama (share values) dan kebijakan (Perry, E, 2023).

Menyatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik seseorang yang berkaitan dengan kinerja efektif dan atau unggul dalam situasi pekerjaan tertentu. Kompetensi dikatakan sebagai karakteristik dasar karena karakteristik individu merupakan bagian yang mendalam dan melekat pada kepribadian seseorang yang dapat dipergunakan untuk memprediksi berbagai situasi pekerjaan tertentu. Kemudian dikatakan berkaitan antara perilaku dan kinerja karena kompetensi menyebabkan atau dapat memprediksi perilaku dan kinerja (Babuta & Rahmat,2019).

Namun, berbagai tantangan masih ditemukan dalam pelaksanaan tugas kepala bidang, seperti kurangnya program pelatihan yang berkelanjutan, rendahnya motivasi karyawan, dan lingkungan kerja yang belum mendukung produktivitas secara optimal. Oleh karena itu, penelitian inipenting dilakukan untuk mengeksplorasi peran kepala bidang dalam meningkatkan motivasi, pelatihan, lingkungan kerja, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan disdukcapil.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk mencari tahu peran kepala bidang dalam meningkatkan motivasi, pelatihan, lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan dalam pembuatan ktp elektronik (KTP-EL) di dinas kependudukan dan catatan sipil labuhanbatu.

Manfaat Penelitian

1. Membantu mengidentifikasikan bagaimana kepala bidang dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif, sehingga waktu dan sumber daya yang digunakan dalam proses pembuatan KTP-el menjadi lebih efisien.
2. Memberi wawasan berharga untuk memperbaiki proses pelatihan dimasa depan. Dengan ini membantu organisasi menciptakan tenaga kerja yang lebih kompeten, meningkatkan efisiensi dan kualitas kerja,serta mendukung keberhasilan jangka panjang baik bagi organisasi maupun karyawan.
3. Lingkungan kerja yang kondusif memungkinkan anggota tim bekerja lebih efisien tanpatekanan yang tidak perlu.sejalan dengan peningkatan kualitaas dan efisien dalam pembuatan KTP-el. Hal ini penting untuk meningkatkan reputasi lembaga pemerintah sebagai penyedia layanan yang propesional dan resfonsif terhadap kebutuhan masyarakat.
4. Membantu memastikan bahwa investasi dalam peningkatan kompetensi karyawan

LANDASAN TEORI

Motivasi

Menurut Amelia & Ratnawili (2023), menyatakan motivasi itu adalah kebutuhan, keinginan, dan keinginan bagi setiap orang. Sehingga motivasi karyawan atinya adalah proses di mana sebuah organisasi atau isntitusi menginspirasi karyawannya untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Idealnya, perilaku ini akan diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi (Fahriana,2022).

Motivasi merupakan faktor yang mendorong karyawan untuk bertindak dengan cara yang sesuai untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi ini berasal dari kekuatan internal dan eksternal yang mempengaruhi pilihan perilaku karyawan. Dalam konteks ini, organisasi perlu menciptakan lingkungan yang dapat menginspirasi dan memotivasi karyawan agar mereka dapat berkontribusi optimal dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Indikator yang digunakan untuk mengukur dan menilai motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan khususnya dalam konteks KTP-el di Disdukcapil Labuhanbatu. keterlibatan dapat dilihat dari seberapa besar karyawan merasa terhubung dengan visi dan misi organisasi, serta bagaimana mereka berkomitmen untuk mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka, termasuk dengan lingkungan kerja, penghargaan, gaji, dan kesempatan pengembangan karier, akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik. Pengakuan terhadap pencapaian dan penghargaan atas hasil kerja karyawan adalah salah satu faktor eksternal yang dapat meningkatkan motivasi. Karyawan yang diberikan otonomi atau kebebasan dalam menjalankan tugas mereka cenderung lebih termotivasi untuk menunjukkan hasil yang optimal. Tujuan yang jelas memberikan arah dan fokus bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Pelatihan

Pelatihan adalah suatu proses dimana seseorang atau karyawan melakukan pendidikan jangka pendek dimana menggunakan sebuah prosedur sistematis dan terorganisir berdasarkan

pelatihan yang telah dilakukan, untuk menimbulkan atau mentransfer pengetahuan dan keterampilan dari seorang untuk dapat melakukan kepada orang yang tidak tahu atau tidak menguasai suatu bidang tertentu dan tidak dapat melakukan suatu pekerjaan (Sulaiman,2020). Menurut (Handoko,2013) dalam (Juwita,2019), suatu organisasi atau perusahaan harus selalu memperhatikan produktivitas, pendidikan dan pelatihan, karena pelatihan merupakan segala kegiatan yang dibuat untuk meningkatkan kinerja para pegawainya. Selain itu pelatihan adalah sebuah usaha yang dilakukan untuk pengembangan kemampuan intelektual dan kepribadian dari seorang pegawai.

Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur efektivitas pelatihan dalam meningkatkan kinerja pegawai, khususnya dalam konteks KTP-el di Disdukcapil Labuhanbatu. Pengetahuan dan keterampilan Peningkatan Pengetahuan Mengukur sejauh mana pegawai meningkatkan pemahaman mereka tentang prosedur, regulasi, dan teknologi yang digunakan dalam pembuatan KTP-el. Perubahan perilaku kemampuan menghadapi masalah Sejauh mana pegawai dapat mengidentifikasi dan memecahkan masalah yang muncul selama proses pembuatan KTP-el. Peningkatan produktivitas mengukur apakah pelatihan meningkatkan jumlah output (KTP-el yang berhasil diterbitkan) dalam waktu tertentu. Kepuasan kerhadap pelatihan mengukur sejauh mana pegawai merasa bahwa pelatihan yang diberikan relevan dan bermanfaat untuk pekerjaan mereka. Peningkatan layanan publik Menilai apakah pelatihan berkontribusi pada peningkatan kualitas layanan kepada masyarakat.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai segala sesuatu yang berada di tempat kerja pegawai yang dapat mempengaruhi baik langsung maupun tidak langsung terhadap pegawai dalam menjalankan pekerjaan atau tugas yang diberikan oleh atasan. Lingkungan kerja dapat diukur melalui kebersihan, kenyamanan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja Antara orang yang ada di tempat tersebut. Karena lingkungan kerja yang baik mendorong karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, lingkungan kerja yang baik juga dapat meningkatkan efektivitas kerja, peningkatan motivasi, dan menghasilkan kepuasan kerja karyawan (Indriana & Maryati,2021). Lingkungan kerja menurut (Hassan et al., 2022) mengacu pada karakteristik psikososial dari lingkungan kerja dan dicirikan oleh bagaimana individu berhubungan satu sama lain (hubungan), tujuan pertumbuhan pribadi, di mana lingkungan berorientasi (pertumbuhan pribadi atau orientasi tujuan), serta jumlah struktur dan keterbukaan terhadap perubahan yang mencirikannya (pemeliharaan dan perubahan sistem).

Berikut adalah indikator yang dapat digunakan untuk menilai kualitas lingkungan kerja Tingkat kebersihan ruang kerja (misalnya: kebersihan meja, lantai, dan fasilitas umum lainnya). Kenyamanan Fisik etersediaan fasilitas pendukung seperti pencahayaan yang baik, ventilasi yang cukup, suhu ruangan yang nyaman, serta perlengkapan kerja yang memadai. Ketenangan dan Suasana Kerja Tingkat kebisingan di tempat kerja serta suasana yang mendukung konsentrasi (misalnya: tidak ada gangguan atau distraksi yang berlebihan). Hubungan Sosial di Tempat Kerja Kualitas hubungan interpersonal antara sesama rekan kerja, atasan dan bawahan, serta adanya kerjasama tim yang baik. Motivasi dan Kepuasan Kerja (misalnya: penilaian terhadap pengakuan atau penghargaan yang diterima di tempat kerja). Pertumbuhan Pribadi dan Tujuan Karir Adanya kesempatan untuk pengembangan diri dan karir, pelatihan yang diberikan, serta ruang untuk berinovasi.

Kompetensi

Menurut (Sutrisno,2019) Kompetensi didefinisikan sebagai Memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan tuntutan organisasi dalam lingkungan yang berubah dengan cepat, menciptakan kesulitan yang rumit dan dinamis, dan menghadapi tatanan sosial yang tidak pasti di masa depan merupakan komponen penting dari kompetensi baik di perusahaan publik maupun komersial. Menurut (Firmansyah, 2020) Kompetensi yang baik dalam hal pegawai berorientasi pada prestasi dan tindakan dalam melakukan pekerjaan, membantu dan melayani pengguna pelayanan dan rekan kerja, kemampuan mempengaruhi dal hal positif dan menciptakan dampak lingkungan kerja yang nyaman membuat meningkatkan kinerja pegawai.

Indikator kompetensi pegawai dalam konteks organisasi yang dinamis dan berubah cepat, serta berorientasi pada peningkatan kinerja. Kemampuan beradaptasi dengan perubahan organisasi yang cepat dan dinamis, kemampuan menghadapi tantangan sosial yang tidak pasti di masa depan, orientasi pada prestasi (Kemampuan untuk menetapkan dan mencapai tujuan yang jelas dalam pekerjaan), kemampuan untuk membangun hubungan yang baik dan saling percaya dengan berbagai pihak dalam organisasi, Kemampuan pegawai untuk bekerja dalam tim dan membangun suasana yang mendukung kolaborasi yang efektif.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. menurut (Sugiyono,2019) metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/artistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Adapun teknik penggumpulan data yang digunakan oleh peneliti dengan menggunakan data primer, yaitu memberikan kuesioner untuk memperoleh data primer. Daftar pernyataan dalam kuesioner ini mencakup permasalahan yang berkaitan dengan motivasi, pelatihan, lingkungan kerja dan kompetensi.pernyataan kuesioner dibuat berdasarkan skala likert dengan pernyataan jawaban dari (1)sagat setuju (2), setuju (3), kurang setuju (4), tidak setuju (5), sagat tidak setuju.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi menurut (Sugiyon,2019) adalah wilayah generelisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah keseluruhan karyawan dalam pembuatan KTP-el di dinas kependudukan dan catatan sipil labuhanbatu berjumlah 15 orang karyawan.

Sampel

Menurut (Sugiyono,2019) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jumlah sampel yang ada dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dalam pembuatan KTP-el di dinas kependudukan dan catatan sipil labuhanbatu. Karena hanya 15 orang kurang dari 100 orang jadi semua populasi dijadikan sampel. Dengan itu, maka peneliti menggunakan teknik sampling sensus, Menurut (Sugiyono,2019). Teknik sampling sensus adalah dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Dalam penelitian ini sampel dijadikan sebagai responden yaitu 15 orang karyawan. Setelah pengumpulan seluruh data responden, pendekatan analisis data menggunakan prosedur penanganan, evaluasi, dan ekstrapolasi data numerik. Analisis model perangkat lunak SmartPLS 4.0 digunakan dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Validitas konvergen merupakan bagian dari *measurement model* (model pengukuran) yang dalam SEM-PLS biasanya disebut sebagai *outer model* sedangkan dalam *covariance-based* SEM disebut *confirmatory factor analysis* (CFA) (Mahfud dan Ratmono, 2013:64). Terdapat dua kriteria untuk menilai apakah *outer model* (model pengukuran) memenuhi syarat validitas konvergen untuk konstruk reflektif, yaitu (1) *loading* harus di atas 0,7 dan (2) nilai *p* signifikan (<0,05) (Mahfud dan Ratmono, 2013:65). Namun dalam beberapa kasus, sering syarat *loading* diatas 0,7 sering tidak terpenuhi khususnya untuk kuesioner yang baru dikembangkan. Oleh karenaitu, *loading* antara 0,40 - 0,70 harus tetap dipertimbangkan untuk dipertahankan atau menghapus indikator reflektif (Mahfud dan Ratmono, 2013:66). Namun pada penelitian ini penulis mempertahankan nilai *loading* 0,50 – 0,70. Tabel 1 disajikan nilai *outer loading* dari masing- masing indikator pernyataan sebagai beikut:

Tabel 1. Hasil Analisis Pengujian Validitas berdasarkan Nilai *Loading*

	MT	P	LK	KT	KP	P Value
MT1	(0.779)	0.076	0.389	-0.117	0.072	<0.001
MT2	(0.680)	0.206	0.120	0.042	0.023	<0.001
MT3	(0.886)	-0.059	-0.242	-0.001	0.037	<0.001
MT4	(0.853)	-0.073	-0.126	0.328	0.044	<0.001
MT5	(0.872)	-0.097	-0.073	-0.122	0.206	<0.001
P1	-0.117	(0.523)	0.833	-0.117	-0.059	<0.001
P2	0.042	(0.937)	-0.190	0.076	-0.059	<0.001
P3	-0.001	(0.944)	-0.096	0.206	-0.073	<0.001
P4	0.328	(0.817)	0.017	-0.059	-0.097	<0.001
P5	-0.122	(0.855)	0.055	-0.073	0.023	<0.001
LK1	0.128	0.006	(0.877)	0.006	0.037	<0.001
LK2	-0.313	-0.078	(0.692)	0.005	0.044	<0.001
LK3	-0.083	0.073	(0.733)	0.002	0.085	<0.001
LK4	0.043	-0.033	(0.806)	0.076	0.008	<0.001
LK5	-0.046	-0.075	(0.729)	0.206	0.006	<0.001
KT1	0.328	0.085	0.817	(0.759)	0.201	<0.001
KT2	-0.122	0.008	0.855	(0.773)	0.051	<0.001
KT3	0.128	0.006	0.077	(0.506)	0.081	<0.001
KT4	-0.313	-0.078	0.092	(0.405)	-0.313	<0.001
KT5	-0.083	0.073	0.033	(0.802)	-0.083	<0.001
KT6	0.043	-0.033	0.006	(0.776)	0.043	<0.001
KP1	-0.046	-0.075	0.029	0.206	(0.313)	<0.001
KP2	0.021	-0.059	-0.046	0.085	(0.901)	<0.001
KP3	0.054	-0.073	0.021	0.008	(0.328)	<0.001
KP4	0.034	0.006	0.054	0.006	(0.422)	<0.001

Sumber:Hasil olah Data, 2025

Berdasarkan hasil *loading* pada Tabel 1 diketahui seluruh nilai *loading* di atas 0,5 yang berarti telah memenuhi syarat validitas berdasarkan ukuran *loading*. Berdasarkan hasil *loading* yang telah dilakukan dengan program WarpPls.

Uji Reliabilitas Konstruk

Pengukuran uji reliabilitas konstruk dengan menggunakan *Composite Reliability*> 0,70, *Cronbach,s alpha*> 0,60, *Average Variance Extrac* > 0,50, dan *Full Collinearity VIF* < 3,3. Hasil di lampirkan pada tabel berikut:

Tabel 2. Uji Reliabilitas Konstruk

	MT	P	LK	KT	KP
Composite reliab.	0.909	0.812	0.920	0.921	0.821
Cronbach's Alpha	0.873	0.642	0.898	0.821	0.547
Avg. var. extrac.	0.668	0.625	0.624	0.743	0.789
Full Collin. VIF	2.378	1.164	2.348	2.654	2.873

Sumber: Hasil Olah Data, 2025

1. Nilai *composite reliability* dari motivasi (MT) 0,909, Pelatihan (P) adalah 0,812, lingkungan kerja (LK) 0,920, kompetensi (KT) 0,921, dan kinerja pegawai (KP) 0,821. Diketahui seluruh nilai *composite reliability* di atas 0,7 yang berarti variabel pada penelitian ini telah memenuhi syarat reliabilitasberdasarkan ukuran *composite reliability*.
2. Nilai *Cronbach's Alpha* dari Motivasi (MT) 0,873, pelatihan (P) adalah 0,642, lingkungan kerja (LK) 0,898, kompetensi (KT) 0,821, dan kinerja pegawai (KP). Diketahui seluruh nilai *Cronbach's Alpha*di atas 0,6 yang berarti variabel pada penelitian ini telah memenuhi syarat reliabilitas berdasarkan ukuran *Cronbach's Alpha*.
3. Nilai *Average Variance Extrac* dari motivasi (CM) 0,668, pelatihan (P) adalah 0,625, lingkungan kerja (LK) 0,624, kompetensi (KT) sebesar 0,743, dan kinerja pegawai (KP) sebesar 0,789. Diketahui seluruh nilai *Average Variance Extrac* di atas 0,5 yang berarti variabel pada penelitian ini telah memenuhi syarat berdasarkan ukuran *Average Variance Extrac*.
4. Nilai *Full Collinearity VIF* motivasi (MT) 2,378, pelatihan (P) adalah 1,164, lingkungan kerja (LK) 2,348, kompetensi (KT) sebesar 2,654, dan kinerja pegawai (KP) sebesar 2,873. Diketahui seluruh nilai *FullCollinearity VIF* di bawah 3,3 yang berarti variabel pada penelitian ini telah memenuhi syaratberdasarkan ukuran *Full Collinearity VIF*.

Koefisien Determinasi

Interpretasi R *Square* untuk setiap variabel laten sama dengan interpretasi pada regresi, perubahan nilai R *Square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel motivasi, pelatihan, lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai.

Tabel 3. Nilai R^2 pada Variabel Laten

Variabel Laten	R Square
Motivasi	0.131
Pelatihan	0.201
Lingkungan Kerja	0.324
Kompetensi	0.241

Sumber: Hasil Olah Data, 2025

Pada Tabel 3 menunjukkan nilai R^2 atau koefisien determinasi pada kontruk endogen variabel motivasi memiliki nilai R^2 sebesar 0,131 yang mengindikasikan bahwa sebesar 13,1% variasi motivasi dapat dijelaskan oleh kinerja pegawai. Selanjutnya nilai R^2 atau koefisien determinasi variabel pelatihan adalah sebesar R^2 0,201 yang mengindikasikan bahwa sebesar 20,1% variasi pelatihan dapat dijelaskan oleh kinerja pegawai, nilai R^2 atau koefisien determinasi variabel lingkungan adalah sebesar R^2 0,324 yang mengindikasikan bahwa sebesar 32,4% variasi lingkungan kerja dapat dijelaskan oleh kinerja pegawai dan nilai R^2 atau koefisien determinasi variabel kompetensi adalah sebesar R^2 0,241 yang mengindikasikan bahwa sebesar 24,1% variasi kompetensi dapat dijelaskan oleh kinerja pegawai.

Uji Hipotesis

Indikator yang digunakan dalam pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah nilai t value yang dibandingkan dengan nilai t table. Hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai t value lebih besar daripada t table, dan hipotesis dinyatakan ditolak apabila nilai t value lebih kecil daripada t table dengan hasil signifikansi pengujian path coefficient. Berdasarkan ketentuan tersebut, maka hasil pengujian hipotesis yang diterima dan ditolak dapat dilihat pada Tabel 4 berikut:

Tabel 4. Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Path(jalur)		t-value	t-table	Keterangan
	Dari	Ke			
Hipotesis 1	MT	KP	1,745	0,67	Diterima
Hipotesis 2	P	KP	6,018	0,67	Diterima
Hipotesis 3	LK	KP	2,034	0,67	Diterima
Hipotesis 4	KT	KP	6,339	0,67	Diterima

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Hasil pengujian masing-masing hipotesis berdasarkan hasil t-statistics dan path coefficients pada Tabel 4 dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengujian hipotesis pertama membuktikan bahwa Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil evaluasi inner model atas motivasi terhadap kinerja pegawai dihasilkan nilai t statistik sebesar 1,745 dimana nilainya lebih besar dari pada ttabel 0,67 sehingga hipotesis ini dinyatakan diterima. Hasil pengujian hipotesis menyatakan motivasi mempengaruhi kinerja pegawai.
2. Pengujian hipotesis kedua membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil evaluasi inner model atas pelatihan terhadap kinerja pegawai dihasilkan nilai t statistik sebesar 6,018 dimana nilainya lebih besar dari pada ttabel 0,67 sehingga hipotesis ini dinyatakan diterima. Hasil pengujian hipotesis menyatakan pelatihan mempengaruhi kinerja pegawai.
3. Pengujian hipotesis ketiga membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil evaluasi inner model atas lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dihasilkan nilai t statistik sebesar 2,034 dimana nilainya lebih besar dari pada ttabel 0,67 sehingga hipotesis ini dinyatakan diterima. Hasil pengujian hipotesis menyatakan lingkungan mempengaruhi kinerja pegawai.
4. Pengujian hipotesis keempat membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil evaluasi inner model atas kompetensi terhadap kinerja pegawai dihasilkan nilai t statistik sebesar 6,339 dimana

nilainya lebih besar dari pada ttabel 0,67 sehingga hipotesis ini dinyatakan diterima. Hasil pengujian hipotesis menyatakan kompetensi mempengaruhi kinerja pegawai.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan

Pengujian hipotesis secara simultan dalam SmartPLS dapat dilihat pada hasil Nilai F hitung menggunakan formula

$$Fhit = \frac{R^2(n-k-1)}{(1-R^2)k}$$

$$= \frac{0,89(15-4-1)}{(1-0,89)4}$$

$$= \frac{8,9}{0,44}$$

$$= 20,23$$

Karena Fhitung sebesar 20,23 ≥ Ftabel sebesar 0,198 maka H0 ditolak, yang berarti terdapat pengaruh variabel motivasi, pelatihan, lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi merupakan faktor yang mendorong karyawan untuk bertindak dengan cara yang sesuai untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi ini berasal dari kekuatan internal dan eksternal yang mempengaruhi pilihan perilaku karyawan. Dalam konteks ini, organisasi perlu menciptakan lingkungan yang dapat menginspirasi dan memotivasi karyawan agar mereka dapat berkontribusi optimal dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil evaluasi inner model atas motivasi terhadap kinerja pegawai dihasilkan nilai t statistik sebesar 1,745 dimana nilainya lebih besar dari pada ttabel 0,67 sehingga hipotesis ini dinyatakan diterima. Hasil pengujian hipotesis menyatakan motivasi mempengaruhi kinerja pegawai.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Pelatihan adalah suatu proses dimana seseorang atau karyawan melakukan pendidikan jangka pendek dimana menggunakan sebuah prosedur sistematis dan terorganisir berdasarkan pelatihan yang telah dilakukan, untuk menimbulkan atau mentransfer pengetahuan dan keterampilan dari seorang untuk dapat melakukan kepada orang yang tidak tahu atau tidak menguasai suatu bidang tertentu dan tidak dapat melakukan suatu pekerjaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil evaluasi inner model atas pelatihan terhadap kinerja pegawai dihasilkan nilai t statistik sebesar 6,018 dimana nilainya lebih besar dari pada ttabel 0,67 sehingga hipotesis ini dinyatakan diterima. Hasil pengujian hipotesis menyatakan pelatihan mempengaruhi kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai segala sesuatu yang berada di tempat kerja pegawai yang dapat mempengaruhi baik langsung maupun tidak langsung terhadap pegawai dalam menjalankan pekerjaan atau tugas yang diberikan oleh atasan. Lingkungan kerja dapat diukur melalui kebersihan, kenyamanan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja Antara orang yang

ada di tempat tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil evaluasi inner model atas lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dihasilkan nilai t statistik sebesar 2,034 dimana nilainya lebih besar dari pada ttabel 0,67 sehingga hipotesis ini dinyatakan diterima. Hasil pengujian hipotesis menyatakan lingkungan mempengaruhi kinerja pegawai.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Kompetensi didefinisikan sebagai Memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan tuntutan organisasi dalam lingkungan yang berubah dengan cepat, menciptakan kesulitan yang rumit dan dinamis, dan menghadapi tatanan sosial yang tidak pasti di masa depan merupakan komponen penting dari kompetensi baik di perusahaan publik maupun komersialbahwa kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil evaluasi inner model atas kompetensi terhadap kinerja pegawai dihasilkan nilai t statistik sebesar 6,339 dimana nilainya lebih besar dari pada ttabel 0,67 sehingga hipotesis ini dinyatakan diterima. Hasil pengujian hipotesis menyatakan kompetensi mempengaruhi kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan bahwasannya variable motivasi, pelatihan, lingkungan dan kompetensi berpengaruh secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja pegawai. Dapat dilihat dari koefisien determinasi sebesar 0,89 atau sebesar 89 % kinerja dipengaruhi oleh motivasi, pelatihan, lingkungan dan kompetensi dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Amelia, K. R., & Ratnawili, R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains (JEMS), 4(1), 163-175.

Andayani, Tsalis Baiti Nur, and Heni Hirawati. 2021. "Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pos Indonesia Cabang Kota Magelang." Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara 3 (2): 11.https://doi.org/10.31599/jmu.v3i2.982.

Babuta, A. I., & Rahmat, A. (2019). Peningkatan Kompetensi Pedagodik Guru melalui Pelaksanaan Supervisi Klinis dengan Teknik Kelompok. Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 3(1), 1–28.

Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2019). Effect of Work Environment and Job Satisfaction on Employee Performance in Pt. Nesinak Industries. Management, and Accounting, 2(1), 85–91. http://e-journal.stie-kusumanegara.ac.id

Fahriana, C., & , S. (2022). The influence of work motivation on employee performance. Asian Journal of Economics and Business Management. https://doi.org/10.53402/ajebm.v1i3.237.

Firmansyah, A. D. (2020). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tasikmalaya. Jurnal Ilmu Administrasi Negara (JUAN), 8(1), 51-59.

Hassan, N., Wahab, S. R. A., Azlan, S. N., Shaari, R., Mija, S., & Link, T. (2022). The Relationship between Work Environment and Work Engagement on The West Coast of Peninsular Malaysia. International Journal of Academic Research in Accounting Finance and Management Sciences, 12(3), 344–357.

Hidayah, H. N., & Santoso, B. (2020). Motivasi dan Disiplin Kerja sebagai Determinan Etos Kerja

Guru. Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran, 5(2), 202–213. https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18008

Indriana, L., & Maryati, I. (2021). Kemampuan Pemecahan Masalah Matematis Siswa SMP pada Materi Segiempat dan Segitiga di Kampung Sukagalih. Plusminus: Jurnal Pendidikan Matematika, 1(3), 541-552.

Juwita, R. (2019). Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan SDM Terhadap KinerjaPadaPegawai BPS Kabupaten Ogan Ilir. Jurnal Ilmiah Bina Manajemen, 2(1), 1–11.

Perry, E. (2023) How to build a healthy workplace environment Published May 26

Rampisela, V. A. J., Lumintang, G. G., Kerja, P. M., Kerja, L., & Upah, D. A. N. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Dayana Cipta. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 8(1), 302–311.

Sugiyono (2019). *Metode Penelitian dan Pengembangan (R&D)*. Bandung: Penerbit ALFABETA.

Sutrisno, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 1). Kencana Prenada Media Group.

Sugiarti, E. (2022). The Influence of Training, Work Environment and Career Development on Work Motivation That Has an Impact onm Employee Performance at PT. Suryamas Elsindo Primatama In West Jakarta. International Journal of Artificial Intelegence Research, 6(1).https://doi.org/10.29099/ijair.v6i1.304

Wibowo, M. R. (2023). *Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Tegalrejo*. Universitas Tidar. Retrieved from