

**PENGARUH PELATIHAN, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
KESEHATAN KABUPATEN ACEH BARAT DAYA**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan
Memenuhi Syarat-syarat Mencapai
Gelar Sarjana Ekonomi**

Oleh:

SRI MAYARIVA RIZAL
NPM: 2302120214



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2025**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 14 Agustus 2025

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

SRI MAYARIVA RIZAL
NPM: 2302120214

Dengan judul:

**PENGARUH PELATIHAN, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
KESEHATAN KABUPATEN ACEH BARAT DAYA**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Dr. Tuwisna, S.E., M.M
NIK. 19850710 201506 2 001

Pembimbing I

Dr. Tuwisna, S.E., M.M
NIK. 19850710 201506 2 001

Pembimbing II

Ikbal Ramzani P, S.E., M.E
NIK. 19930128 201111 1 001

Mengetahui,
Dekan.



Dr. Marlizar, S.E., M.M
NIK. 19820911 201306 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 14 Agustus 2025

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

SRI MAYARIVA RIZAL
NPM: 2302120214

Dengan judul:

**PENGARUH PELATIHAN, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
KESEHATAN KABUPATEN ACEH BARAT DAYA**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal, 12 Agustus 2025

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

Dr. Tuwisna, S.E., M.M
NIK. 19850710 201506 2 001

Sekretaris

Iqbal Ramzani P, S.E., M.E
NIK. 19930128 201111 1 001

Anggota

H. Zulkifli Umar, S.E., M.Si. Ak
NIK. 19711019 200405 1 001

Anggota

Sulfitra, S.Si., M.Si
NIK. 19751027 201001 1 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Tuwisna, SE.,MM
NIK. 19850710 201506 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 14 Agustus 2025
Yang Menyatakan



SRI MAYARIVA RIZAL

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Sri Mayariva Rizal
NPM : 2302120214
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eklusif (Non-Exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH PELATIHAN, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KESEHATAN KABUPATEN ACEH BARAT DAYA.

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 14 Agustus 2025

Banda Aceh, 14 Agustus 2025
Yang Menyatakan



SRI MAYARIVA RIZAL

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr.Wb

Dengan mengucapkan segala puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “*Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Barat Daya*”. Salawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa syiar islam di atas muka bumi ini.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Pendidikan S1 pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh. Keberhasilan dalam penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, arahan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Marlizar, SE., MM, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
2. Ibu Suryani Murad, S.E., M.SI, Ketua Laboratorium Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Ibu Dr. Tuwisna, S.E., MM, Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh serta selaku Pembimbing I Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesainya penelitian ini

4. Bapak Iqbal Ramzani. P, SE, ME selaku Pembimbing II Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesainya penelitian ini.
5. Ayahanda (Syamsurizal) dan Ibunda (Mainiar) beserta keluarga tercinta yang telah memberikan doa dan dukungan sehingga dapat menyelesaikan studi dengan baik.
6. Suami tercinta (Hendra Utama, SE) yang telah memberikan doa dan dukungan baik moral maupun materil. Juga untuk anak-anak mama tersayang (Daffa Athifah Alya, Zahrana Althafunnisa dan Zubair Miqdad) agar menjadi motivasi untuk kalian kelak ketika menyelesaikan studi nantinya.
7. Serta teman-teman seperjuangan Diploma III Lanjutan Kelas Abdya (Cut, Sri, Julita, Salmiah, Suriana, Darmawan dan Ronny) dan teman-teman di Dinas Kesehatan yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang sifatnya membangun dari berbagai pihak penulis terima dengan senang hati. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Amin.

Wssalamualaikum Wr.Wb.

Banda Aceh, 14 Juli 2025
Hormat Saya,

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
 BAB I PENDAHULUAN	 1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
1.5 Ruang lingkup penelitian.....	8
 BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN	 9
2.1 Landasan Teoritis	9
2.1.1 Kinerja Pegawai.....	9
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai	9
2.1.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	11
2.1.1.3 Pengukuran Kinerja Pegawai	12
2.1.1.4 Indikator Kinerja Pegawai.....	12
2.1.2 Pelatihan	13
2.1.2.1 Pengertian Pelatihan.....	13
2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan	15
2.1.2.3 Manfaat Pelatihan.....	16
2.1.2.4 Indikator Pelatihan	17
2.1.3 Lingkungan Kerja	18
2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja	18
2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	20
2.1.3.3 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja	21
2.1.3.4 Indikator Lingkungan Kerja.....	23
2.1.4 Disiplin Kerja	24
2.1.4.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	24
2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	26
2.1.4.3 Tujuan Penerapan Disiplin Kerja	27
2.1.4.4 Indikator Disiplin Kerja	28
2.2 Penelitian Sebelumnya	28
2.3 Kerangka Pemikiran	33
2.4 Hubungan Antar Variabel.....	33
2.4.1 Hubungan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai	33
2.4.2 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	34

2.4.3 Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	35
2.5 Hipotesis	36
BAB III METODE PENELITIAN	37
3.1 Desain Penelitian	37
3.1.1 Tujuan Peneliatian	37
3.1.2 Jenis Penelitian	37
3.1.3 Lokasi Dan objek Penelitian	38
3.1.4 Horizon Waktu	38
3.1.5 Unit Analisis	39
3.2 Populasi Dan Sampel Penelitian	40
3.2.1 Tujuan Peneliatian	40
3.2.2 Jenis Penelitian	40
3.3 Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data	40
3.4 Definisi Dan Operasional Variabel	41
3.5 Teknik Analisis Data	43
3.6 Pengujian Data.....	44
3.6.1 Pengujian Vadilitas.....	44
3.6.2 Pengujian Reabilitas	44
3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik.....	44
3.7 Pengujian Hipotesis	46
BAB IV HASIL PENELITIAN.....	48
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	48
4.2 Hasil Penelitian	49
4.2.1 Karakteristik Responden	49
4.2.2 Pengujian Data	51
4.2.3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden.....	53
4.2.4 Pengujian Asumsi Klasik	58
2.4.2.1 Uji Normalitas	58
2.4.2.2 Uji Multikolineritas	60
2.4.2.3 Uji Heterokedastisitas	60
4.2.5 Pengujian Hipotesis	61
4.2.6 Pengujian Analisis Kolerasi	65
4.3 Implikasi Penelitian	67
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	69
5.1 Kesimpulan	69
5.2 Saran	69
DAFTAR PUSTAKA	71

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	31
Tabel 3.1 Horizon Waktu.....	39
Tabel 3.3 Skala Pengukuran.....	41
Tabel 3.4 Definisi Operasional	42
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	50
Tabel 4.2 Usia Responden.....	50
Tabel 4.3 Pendidikan Responden.....	50
Tabel 4.4 Status Perkawinan Responden	51
Tabel 4.5 Uji Validitas Instrumen Penelitian.....	51
Tabel 4.6 Uji Reabilitas Instrumen Penelitian	52
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai.....	53
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Pelatihan	54
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja.....	55
Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja	56
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolineritas	57
Tabel 4.12 Hasil Analisis Regresi Berganda.....	62
Tabel 4.13 Hasil Uji F (Simultan)	64
Tabel 4.14 Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi	65

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	33
Gambar 4.1 Uji Normalitas	59
Gambar 4.2 Uji Heterokedastisitas	61

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lamapiran I Kuesioner.....	74
Lamapiran II Tabulasi Data	77
Lamapiran III Output SPSS	81
Lamapiran IV Tabel r, Tabel t, Tabel F	93

**PENGARUH PELATIHAN, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KESEHATAN
KABUPATEN ACEH BERAT DAYA**

SRI MAYARIVA RIZAL
NPM :2302120214

Pembimbing 1. Dr. Tuwisna, SE, MM
Pembimbing 2. Ikbal Ramzani P, SE, ME

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Barat Daya. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif yang bersifat kausalitas yakni bertujuan untuk menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Penentuan sampel penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 66 pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Barat Daya dan bersedia menjadi responden. Metode analisis yang diterapkan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Barat Daya. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Barat Daya. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Barat Daya. Pelatihan, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Barat Daya. Peningkatan kinerja pegawai ditentukan oleh pelatihan, lingkungan kerja dan disiplin kerja. Semakin banyaknya pelatihan yang pegawai ikuti serta semakin baiknya lingkungan kerja dan semakin disiplinnya para pegawai maka semakin besar peluang bagi Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Barat Daya dalam meningkatkan kinerja pegawainya.

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

**THE EFFECT OF TRAINING, WORK ENVIRONMENT AND WORK
DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE HEALTH
SERVICE OF ACEH BERAT DAYA DISTRICT**

SRI MAYARIVA RIZAL
NPM: 2302120214

Supervisor 1. Dr. Tuwisna, SE, MM
Supervisor 2. Ikbal Ramzani P, SE, ME

ABSTRACT

Study This study aims to determine the effect of training, work environment, and work discipline on employee performance at the Southwest Aceh District Health Office . The method used is a quantitative method with a causal nature, which aims to explain the influence of independent variables on dependent variables. The sample for this study used a saturated sampling technique. The sample used in this study was 66. Employees at the Southwest Aceh District Health Office were willing to be respondents. The analysis method used was multiple linear regression analysis. The results showed that training had a partial positive and significant effect on employee performance at the Southwest Aceh District Health Office. The work environment partially has a positive and significant effect on employee performance at the Southwest Aceh District Health Office. Work discipline partially has a positive and significant effect on employee performance at the Southwest Aceh District Health Office. Training, work environment, and work discipline simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at the Southwest Aceh District Health Office. Employee performance improvement is determined by training, the work environment, and work discipline. The more training employees receive, the better the work environment, and the more disciplined they are, the greater the opportunity for the Southwest Aceh District Health Office to improve employee performance.

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

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia memiliki andil untuk menentukan maju atau berkembangnya suatu organisasi. Kemajuan suatu organisasi ditentukan pada kualitas dan kapabilitas orang-orang yang terlibat di dalamnya, di semua jenis organisasi, organisasi pemerintah, bisnis, dan nirlaba. Organisasi yang baik bersifat pemerintah maupun swasta sudah sepantasnya menyesuaikan hasil kerja dengan perkembangan situasi kelembagaan yang dihadapi.

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam instansi pemerintahan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, sebuah instansi pemerintahan harus memiliki sumber daya manusia yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola instansi pemerintahan seoptimal mungkin sehingga kinerjanya meningkat. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Dalam rangka meningkatkan kinerja instansi, kinerja pegawai menjadi hal utama dalam mendorong peningkatan kinerja sebuah instansi.

Faktor terpenting dalam instansi adalah kinerja pegawai, oleh sebab itu kinerja pegawai wajib diperhatikan oleh instansi. untuk menciptakan kinerja pegawai yang maksimal, dalam suatu organisasi diperlukan pimpinan yang bertugas pokok untuk mengelola dan memimpin organisasi yang bersangkutan.

Tercapainya tujuan instansi maka diperlukan pegawai yang memenuhi standar kerja yang baik secara kualitas maupun kuantitasnya. Dalam kualitas, artinya mutu dari hasil kerja pegawai tersebut benar-benar dapat menyelesaikan kinerja dengan kerapian dan ketelitian.

Khodariyah dan Guruh (2025:2858) mengatakan bahwa kinerja pegawai diartikan sebagai suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang individu dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan kegiatan kerja. Berhasil tidaknya kinerja pegawai yang telah dicapai instansi pemerintah tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari pegawai secara individu maupun kelompok. Mengenai kinerja pegawai, terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai beberapa diantaranya yaitu, pelatihan, lingkungan kerja dan disiplin kerja.

Pelatihan kerja merupakan suatu hal yang penting terutama menyangkut dengan kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Barat Daya. Pelatihan membantu para pegawai dalam mengembangkan berbagai keterampilan tertentu yang memungkinkannya untuk berhasil pada pekerjaannya saat ini dan mengembangkan pekerjaannya di masa mendatang. Setiap orang memiliki kemampuan masing-masing, akan tetapi kemampuan dimiliki belum tentu sesuai dengan spesifikasi yang dicari dan dibutuhkan oleh perusahaan, maka dari itu penting bagi perusahaan untuk melaksanakan pelatihan dan pengembangan agar pegawai mengerti apa yang seharusnya dilakukan dan bagaimana melakukannya.

Harmen (2025:26) berpendapat bahwa pelatihan mencakup aktivitas apa pun yang ditujukan untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam melakukan tugas-tugas yang berhubungan dengan pekerjaan. Efektivitas pelatihan sangat

penting karena pelatihan dapat dipandang sebagai fasilitator dengan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan mereka, sehingga dapat mengoptimalkan kinerja mereka.

Faktor lain yang perlu diperhatikan oleh Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Barat Daya dalam upaya peningkatan kinerja pegawai ialah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan hal yang penting di dalam suatu instansi, jika tidak ada kerjasama yang baik antar pegawai maka dapat mengganggu kerja pegawai. Selain itu jika tidak didukung dengan suasana kerja yang tidak menyenangkan dapat menimbulkan pegawai dalam berkerja menjadi tidak semangat. Lingkungan kerja yang baik membuat pegawai bekerja secara efektif dan efisien sehingga meningkatkan kinerja pegawai yang berkualitas.

Menurut Awaliya dan Endratno (2023:280) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang kondusif menjadi harapan pegawai agar mendorong efektivitas kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab serta menimbulkan semangat kerja yang tinggi karena adanya lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan.

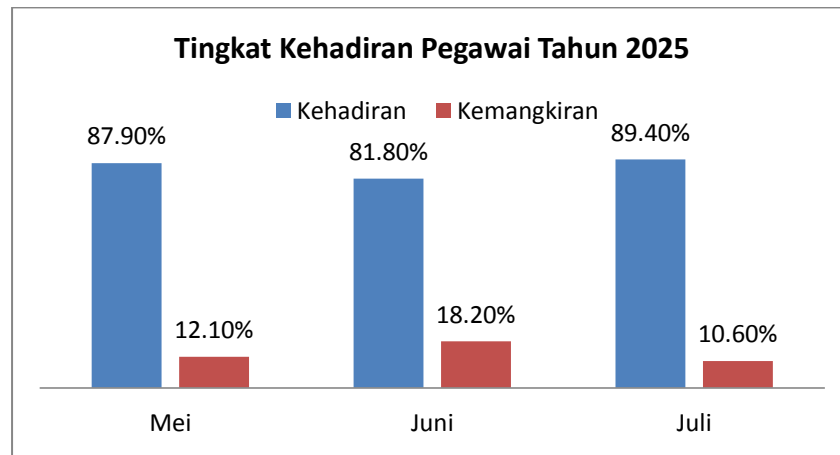
Faktor lain yang perlu diperhatikan oleh suatu instansi dalam upaya peningkatan kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Disiplin dibutuhkan untuk tujuan instansi yang lebih jauh, juga guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok. Kedisiplinan merupakan suatu kehendak serta kesediaan pegawai guna memenuhi dan mentaati segala peraturan dan ketentuan-ketentuan yang sudah

ditetapkan, kedisiplinan yang baik harus diterapkan oleh seorang pegawai supaya bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya guna menghasilkan kinerja yang baik.

Menurut Firdaus dan Wahyuni (2023:4) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku menegakkan disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan. Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja organisasi, sehingga memperoleh hasil yang optimal. Dengan disiplin kerja yang baik maka dapat dengan mudah mewujudkan tujuan yang ingin dicapai.

Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Barat Daya adalah instansi pemerintah yang memberikan kebutuhan informasi dan pelayanan kesehatan yang dibutuhkan oleh masyarakat kabupaten Aceh Barat Daya, maka dinas kesehatan diperlukan untuk memfasilitaskan kebutuhan tersebut yang sesuai pelayanan publik yaitu segala kegiatan pelayanan yang dilaksanakan oleh penyelenggaraan layanan publik yaitu sebagai pemenuhan upaya kebutuhan penerima pelayanan maupun pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Berdasarkan hasil survey awal pada tanggal 3 Mei 2025 dengan mewawancara 15 pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Barat Daya diketahui permasalahan yang terjadi berkaitan dengan kinerja pegawai yaitu masih terdapat beberapa pegawai dengan hasil kinerja yang belum maksimal, karena kualitas, kuantitas kerja, tanggung jawab dan ketepatan waktu pegawai belum maksimal sesuai dengan yang diharapkan, sehingga berdampak pada kinerja pegawai Dinas Kesehatan Aceh Barat Daya.



Sumber : Sub Kepegawaian Dinas Kesehatan Aceh Barat Daya

Berdasarkan kurva diatas, menunjukkan bahwa jumlah 66 pegawai presentase kehadiran pegawai pada Dinas Kesehatan Aceh Barat Daya mengalami penurunan, dapat terlihat sampai bulan Juni menurun hingga 81,8%, sedangkan kemangkiran meningkat hingga 18,2%. Tentunya hal ini jauh dari harapan instansi yang menginginkan para pegawainya memiliki kinerja yang baik yaitu 100%.

Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Barat Daya telah memberikan berbagai pelatihan terhadap pegawainya. Pelatihan yang diikuti oleh pegawai tersebut diharapkan dapat meningkatkan kinerja pada Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Barat Daya. Pada Dinas Kesehatan Aceh Barat Daya masih kurang optimal dalam pelatihan karena ada pegawai yang mengikuti pelatihan tidak sesuai dengan jabatan dan pendidikan pegawai tersebut, pelatihan masih sangat dibutuhkan terutama pegawai pemegang program yang berhubungan dengan Informasi Teknologi, kurangnya pelatihan tersebut mempengaruhi hasil kinerja pegawai.

Mengenai lingkungan kerja pada Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Barat Daya setelah mewawancari pegawai diketahui permasalahan yang terjadi yaitu lingkungan kerja secara fisik kurang memadai, hal ini terjadi karena ada beberapa

ruangan kerja yang sempit serta fasilitas pendukung seperti kurangnya meja kerja dan kursi belum sesuai dengan jumlah pegawai. Hal ini dapat menghambat kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Aceh Barat Daya.

Pelatihan dan lingkungan kerja bukan hanya menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, akan tetapi disiplin kerja juga salah satu faktor penentu peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan kabupaten Aceh Barat Daya. Mengenai Disiplin Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Aceh Barat Daya masih ada beberapa pegawai yang belum memahami peraturan pemerintah nomor 94 tahun 2021 tentang disiplin PNS, dimana masih ada pegawai Dinas Kesehatan Aceh Barat Daya yang kurang mematuhi dalam hal masuk kerja tepat waktu dan menaati jam kerja, hal ini dapat menurunkan kinerja pegawai yang ada pada Dinas Kesehatan Aceh Barat Daya.

Berdasarkan latar belakang di atas peneliti tertarik untuk meneliti tentang pelatihan, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai, dengan mengangkat permasalahan yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Barat Daya”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan yang akan dijadikan bahan dalam menyelesaikan pokok penelitiannya. Adapun rumusan permasalahan yang akan diungkapkan adalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Barat Daya.
2. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Barat Daya.
3. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Barat Daya.
4. Seberapa besar pengaruh pelatihan, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Barat Daya.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan judul yang diambil serta rumusan permasalahan yang telah dipaparkan diatas maka dapat diketahui bahwa tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Barat Daya.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Barat Daya.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Barat Daya.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Barat Daya.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik manfaat secara teoritis maupun praktis, yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan sebagai bukti empiris adanya pengaruh pelatihan, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Barat Daya.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan menjadi salah satu referensi dan bahan bacaan mengenai ilmu sumber daya manusia khususnya pengaruh pelatihan, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Barat Daya, baik bagi peneliti, pembaca, maupun pengelola Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Barat Daya.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup pada penelitian ini menganalisis pengaruh pelatihan, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Barat Daya. Obyek penelitian yang berfokus untuk memperoleh data dengan tujuan tertentu mengenai sesuatu hal yang bersifat objektif. Ruang lingkup penelitian ini hanya pada variabel-variabel yang berkaitan dengan pelatihan, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Barat Daya..

BAB II

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan sesuatu hal yang diperoleh baik secara kualitas dan kuantitas yang digapai oleh seorang pegawai/karyawan untuk menjalankan tugasnya sesuai pada tanggung jawab yang dibebankan. Kinerja merupakan kemampuan melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan atau hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Menurut Firdaus dan Wahyuni (2023:5) kinerja merupakan sebagai suatu sikap cakap, pengalaman dan sungguh-sungguh untuk mencapai tugas dan pekerjaan yang diberikan sebagai suatu hasil yang dicapai pegawai. Kinerja merupakan suatu hasil dari karyawan untuk mampu dan berhasil menyelesaikan pekerjaan berupa tugas dan tanggung jawab selama ini bekerja atau selama waktu dan periode tertentu.

Menurut Nur, Abdullah dan Ali (2024:59) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas nya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. kinerja merupakan hasil atau tindakan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu selama melaksanakan tugas dibandingkan

dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Sedangkan menurut pendapat Khodariyah dan Guruh (2025:2858) mengatakan bahwa kinerja pegawai diartikan sebagai suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang individu dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan kegiatan kerja. Selain itu, terdapat definisi yang berbeda dimana kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut pendapat dari Enggowa, Rompas dan Plangiten (2023:35) kinerja merupakan waktu kerja, keterlambatan dan durasi kerja kemudian waktu yang dihabiskan untuk pelaksanaan tugas juga kuantitasnya. Kinerja pegawai juga merupakan harapan seorang individu agar bersikap dan berkarya selaras dengan pekerjaan telah diberikan. Jadi meningkatkan kinerja pegawai demi tercapainya efisiensi, efektivitas, dan produktivitas perusahaan merupakan fokus penting untuk diupayakan

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan suatu prestasi yang dicapai seseorang dalam kurun waktu tertentu yang merupakan bentuk kualitas dirinya terhadap tanggung jawab dan peran yang diberikan. Jadi kinerja merupakan suatu hasil kerja atau prestasi kerja dalam bentuk kegiatan yang telah direncanakan berdasarkan sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu.

2.1.1.2 Faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut pendapat dari Arianty Yolanda, Surajiyo dan Nasruddin (2023:398) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah :

1. Keterampilan, pengetahuan , keahlian , dan kompetensi
Bila penyebab terganggunya kinerja pegawai karna kurangnya keterampilan, pengetahuan, keahlian dan kompetensi yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, maka diperlukan pelatihan dan pengembangan karir pegawai dengan cara meningkatkan kualitas pelatihan.
2. Sumber daya yang tersedia
Yaitu faktor yang apabila sumberdaya yang tersedia terbatas bagi pegawai, maka dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Sumber daya tersebut dapat dalam bentuk perlengkapan kantor, ruang kantor, staf pendukung dan lain-lain
3. Faktor kemampuan
Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality (knowledge skill)*. Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata – rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari – hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi yang diharapkan. Oleh sebab itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
4. Faktor motivasi
Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai kinerja secara maksimal (sikap mental yang siap secara psikofisik) artinya, seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dalam mencapai situasi kerja.

Menurut Putri, Rahmawati dan Rachman (2024:207) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu :

1. Sasaran
Memberikan rumusan sasaran yang jelas tentang apa yang diharapkan oleh organisasi untuk dicapai pegawai.
2. Standar
Perusahaan memberikan insentif atau tunjangan apabila seseorang pegawai dapat mencapai sntadar perusahaan.

3. Umpan balik
Memberikan informasi terhadap kegiatan perusahaan yang berkaitan dengan upaya mencapai sasaran dalam bekerja sesuai standar perusahaan.
4. Peluang
Perusahaan hendaknya memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mencapai jenjang karir.
5. Sarana
Ketersediaan sarana yang baik dalam perusahaan akan meningkatkan kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab.
6. Kompetensi
Memberikan pelatihan yang efektif bagi setiap karyawan agar dapat meningkatkan kemampuan dalam bekerja.
7. Motivasi
Keinginan yang muncul dalam diri karyawan dalam menciptakan semangat dalam bekerja untuk mencapai sasaran atau tujuan perusahaan.

2.1.1.3 Pengukuran Kinerja Pegawai

Menurut pendapat dari Nurhidayanti dan Jaya (2024:194) terdapat 5 bahasan dalam mengukur kinerja pegawai yaitu :

1. Tenaga kerja yang terampil atau mempunyai skill tertentu dalam bekerja sangat diperlukan perusahaan karena untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja serta mendapatkan hasil kerja yang memuaskan yang sesuai dengan harapan instansi.
2. Disiplin kerja yaitu dimana dalam melakukan suatu pekerjaan disiplin kerja ini sangat diperlukan perusahaan agar para pegawai bisa lebih memperhatikan waktu yang sudah ditentukan serta menjadikan para pekerja lebih mentaati waktu tersebut dengan sebaik baiknya.
3. Pembiayaan adalah suatu faktor yang sangat penting untuk mewujudkan sasaran pelayanan masyarakat dari instansi.
4. Fasilitas kerja yaitu semua perlengkapan peralatan yang ada di ruang lingkup kerja baik yang serba otomatis ataupun tidak guna untuk mendapatkan hasil yang efektif dan yang diharapkan instansi

2.1.1.4 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Khodariyah, dan Guruh (2025:2858) mengemukakan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai yaitu sebagai berikut:

- a) **Kualitas kerja**
Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
- b) **Kuantitas kerja**
Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c) **Tanggung Jawab**
kesadaran diri manusia terhadap semua tingkah laku dan perbuatan yang disengaja atau pun tidak disengaja.
- d) **Ketepatan waktu**
Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- e) **Efektivitas**
Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

2.1.2 Pelatihan

2.1.2.1 Pengertian Pelatihan

Pelatihan kerja memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dengan memberikan pelatihan kerja kepada pegawai dapat meningkatkan kemampuan dan pengetahuan pegawai. Pelatihan dalam jabatan pada dasarnya berarti penggunaan teknik pelatihan dimana para peserta dilatih langsung ditempat bekerja. Sasarannya adalah meningkatkan kemampuan peserta mengerjakan tugasnya yang sekarang, yang bertindak sebagai pelatih adalah pelatih formal, atasan langsung atau rekan sekerja yang lebih senior atau berpengalaman.

Menurut Khodariyah dan Guruh. (2025:2858) pelatihan kerja adalah serangkaian aktivitas yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan dan perilaku yang secara sistematis sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai. Pelatihan kerja yang diberikan digunakan untuk mendukung

dalam pelaksanaan tugas pengawasan sehingga dapat memberikan *judgement* yang memadai dan mendalam. pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki profesional di bidangnya.

Sedangkan menurut Firdaus dan Wahyuni (2023:4) pelatihan kerja merupakan proses sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian, sikap dan perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan yang diharapkan kinerja pegawai dapat lebih baik sehingga tujuan-tujuan organisasi dapat tercapai. Program pelatihan kerja bertujuan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu dan digunakan untuk menutupi GAP antara kecakapan pegawai dengan permintaan jabatan, serta untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja pegawai dalam mencapai sasaran kerja.

Menurut pendapat dari Kamilla, Nurhidayah dan Novianto (2024:997) pelatihan merupakan suatu sarana yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan oleh karyawan sebagai upaya memaksimalkan pekerjaan. pelatihan adalah proses dalam mengejar keterampilan yang dibutuhkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, yang mana pelatihan karyawan memberikan pengetahuan praktis dan penerapannya dalam dunia kerja perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan organisasi perusahaan

Menurut Harmen (2025:26) berpendapat bahwa pelatihan mencakup aktivitas apa pun yang ditujukan untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam melakukan tugas-tugas yang berhubungan dengan pekerjaan. Efektivitas

pelatihan sangat penting karena pelatihan dapat dipandang sebagai fasilitator dengan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan mereka, sehingga dapat mengoptimalkan kinerja mereka.

Dari berbagai pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa secara umum pelatihan merupakan kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan perubahan sikap individu dalam instansi agar dalam melaksanakan tugas yang diembannya menjadi lebih baik lagi.dengan kata lain setiap pegawai membutuhkan suatu pelatihan untuk meningkatkan dirinya.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan

Dalam melaksanakan pelatihan ini ada beberapa faktor yang berperan yaitu instruktur, peserta, materi (bahan), metode, tujuan pelatihan dan lingkungan yang menunjang. Metode pelatihan terbaik tergantung pada dari beberapa faktor. Ada beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan dan berperan dalam pelatihan menurut Waskito dan Bukhori (2023:206) antara lain:

1. Materi Program Yang Dibutuhkan
Materi disusun dari estimasi kebutuhan tujuan latihan, kebutuhan dalam bentuk pengajaran keahlian khusus, menyajikan pengetahuan yang diperlukan.
2. Metode Yang Digunakan
Metode yang dipilih hendak disesuaikan dengan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan.
3. Kemampuan Instruktur Pelatihan
Mencari sumber-sumber informasi yang lain yang mungkin berguna bagi dalam mengidentifikasi kebutuhan pelatihan.
4. Sarana atau Prinsip-prinsip pembelajaran
Pedoman dimana proses belajar akan berjalan lebih efektif.
5. Peserta Pelatihan
Sangat penting untuk memperhitungkan tipe pekerjaan dan jenis pekerjaan yang akan dilatih.

6. Evaluasi Pelatihan

Setelah mengadakan pelatihan hendaknya dievaluasi hasil yang didapat dalam pelatihan, dengan memperhitungkan tingkat reaksi, tingkat belajar, tingkah-tingkah laku kerja, tingkat organisasi dan nilai akhir.

2.1.2.3 Tujuan Pelatihan

Menurut Hasibuan dalam Yuliana (2024:9) tujuan umum pelatihan dan pengembangan bagi karyawan adalah sebagai berikut :

- a. Meningkatkan kinerja (*improve performance*). Karyawan yang kinerjanya kurang memuaskan karena minimnya kecakapan merupakan target utama dalam program pelatihan dan pengembangan.
- b. Memperbaharui keterampilan karyawan (*update employee's skill*). Manajer diharuskan tanggap pada perkembangan teknologi yang akan membuat fungsi organisasinya lebih efektif. Perubahan teknologi berarti perubahan lingkup pekerjaan yang menandakan bahwa harus adanya pembaharuan pengetahuan yang telah ada sebelumnya.
- c. Menghindari keusangan manajerial (*avoid managerial obsolescence*). Banyak ditemukan sebagai kegagalan dalam mengikuti proses dan metode baru. Perubahan teknis dan lingkungan sosial yang cepat berpengaruh pada kinerja. Bagi karyawan yang gagal menyesuaikan diri maka apa yang mereka miliki sebelumnya menjadi 'usang'.
- d. Memecahkan permasalahan organisasi (*solve organizational problems*). Di setiap organisasi tentulah banyak sekali konflik yang terjadi dan pastinya dapat diselesaikan dengan beragam cara. Pelatihan dan pengembangan memberikan keterampilan kepada karyawan guna mengatasi konflik yang terjadi.

Sedangkan menurut Kamilla, Nurhidayah dan Novianto (2024:998), mengemukakan tujuan utama pelatihan secara luas yang di kelompokkan menjadi sembilan bidang yaitu :

1. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi.
2. Meningkatkan produktivitas kerja.
3. Meningkatkan kualitas kerja.
4. Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia.
5. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja.

6. Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal.
7. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja.
8. Meningkatkan keusangan (*obsolescence*).
9. Meningkatkan perkembangan skill pegawai.

Dari uraian tersebut di atas di katakan bahwa tujuan dari pelatihan adalah untuk mengubah perilaku kerja dan loyalitas pegawai, agar pegawai mampu untuk berprestasi secara maksimal, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai melalui efisiensi, efektivitas dan kualitas kerja.

2.1.2.4 Indikator Pelatihan

Adapun indikator pelatihan yang digunakan diambil dari Harmen (2025:26), yang menyatakan bahwa indikator pelatihan adalah :

1. Pengetahuan
Dalam kamus filsafat, dijelaskan bahwa pengetahuan (*knowledge*) adalah proses kehidupan yang diketahui manusia secara langsung dari kesadarannya sendiri. Dalam peristiwa ini yang mengetahui (subjek) memiliki yang diketahui (objek) di dalam dirinya sendiri sedemikian aktif sehingga yang mengetahui itu menyusun yang diketahui pada dirinya sendiri dalam kesatuan aktif. Sehingga dengan adanya pengetahuan yang cukup akan membantu pekerjaan yang dilakukan cepat selesai dan dengan hasil yang baik.
2. Kemampuan Berfikir
Kemampuan berpikir merupakan kegiatan penalaran yang reflektif, kritis, dan kreatif, yang berorientasi pada suatu proses intelektual yang melibatkan pembentukan konsep (*conceptualizing*), aplikasi, analisis, menilai informasi yang terkumpul atau dihasilkan melalui pengamatan, pengalaman, refleksi, komunikasi sebagai landasan kepada suatu keyakinan dan tindakan. Dengan adanya kemampuan yang sepadan dengan pekerjaan yang dilakukan maka pekerjaan akan menghasilkan hasil yang maksimal dan baik.
3. Sikap
Sikap (*attitude*) adalah sebagai pernyataan evaluatif, baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap objek, individu, atau peristiwa. Hal ini mencerminkan bagaimana perasaan seseorang tentang sesuatu.
4. Kecakapan

Kecakapan adalah suatu keterampilan yang memungkinkan seseorang untuk mendapatkan pekerjaan atau untuk dapat tetap bekerja, meliputi personal skills, interpersonal skills, attitudes, habits dan behaviors. Kecakapan yang dimiliki seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya akan berpengaruh pada hasil yang didapatnya nanti.

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan hal yang penting di dalam suatu instansi, jika tidak ada kerjasama yang baik antar pegawai maka dapat mengganggu kerja pegawai. Selain itu jika tidak didukung dengan suasana kerja yang tidak menyenangkan dapat menimbulkan pegawai dalam berkerja menjadi tidak semangat. Lingkungan kerja yang baik membuat pegawai bekerja secara efektif dan efisien sehingga meningkatkan kinerja pegawai yang berkualitas. Sebaliknya jika suatu organisasi mempunyai lingkungan kerja yang tidak baik maka pegawai tersebut akan malas untuk bekerja sehingga mempengaruhi kinerja seseorang.

Menurut Awaliya dan Endratno (2023:280) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang kondusif menjadi harapan pegawai agar mendorong efektivitas kinerja pegawai tersebut dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab serta menimbulkan semangat dan gairah kerja yang tinggi karena adanya lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan.

Menurut pendapat dari Firdaus dan Wahyuni (2023:4) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan yang memengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi. Lingkungan kerja yang

kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja berkaitan dengan perilaku dan sikap pegawai yang berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan

Sedangkan menurut pendapat dari Nurhidayanti dan Jaya (2024:193) Lingkungan kerja merupakan atmosfer atau kondisi yang terdapat disekitar tempat bekerja para pegawai melakukan aktivitasnya. Lingkungan kerja yang dimaksud disini adalah ruangan, tata letak (*layout*), sarana dan prasarana yang tersedia di tempat pegawai bekerja serta juga meliputi kondisi hubungan sesama pegawai, atasan ataupun bawahan. Apabila suasana di lingkungan kerja memberikan kenyamanan dan ketenangan, maka hal itu akan memberikan efek pada situasi kerja akan lebih sehat, serta berimbas pada kinerja.

Sedangkan Menurut Sihombing dalam Supardi, Masnaeni dan Palobo (2023:179) lingkungan kerja adalah aktivitas pegawai dalam melakukan pekerjaan terdapat aktivitas yang di lakukan dengan cara fisik maupun non fisik. beberapa pendapat ahli dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari.

Menurut Putri, Rahmawati dan Rachman (2023:204) berpendapat bahwa lingkungan kerja merupakan situasi dan tempat kerja pegawai. Seorang individu

yang berada pada lingkungan kerjanya akan senantiasa berinteraksi dengan sesama rekan sekerja maupun dengan atasan. Adapun lingkungan kerja ini merupakan lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu kondisi dan situasi secara langsung yang dapat mempengaruhi seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dikerjakan. Lingkungan kerja yang baik juga dapat menciptakan suatu kenyamanan dan aman kepada pegawai untuk dapat bekerja secara optimal. Jadi kondisi dan situasi yang baik maka dapat dipastikan mempengaruhi kinerja seorang pegawai sehingga dapat tercapai tujuan organisasi/instansi yang diinginkan.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Secara Menurut pendapat dari Yolanda, Surajiyo dan Nasruddin (2023:398) faktor -faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja sebagai berikut :

- a. Tata Ruang
Penggunaan tata ruang kantor adalah segi yang paling penting dari perencanaan manajemen perkantoran. Selanjutnya tata ruang kantor merupakan penentuan dari susunan semua komponen fisik pekerjaan yang dipandang perlu untuk pelaksanaan kantor dan mengkoordinasi komponen ini dalam satu kesatuan yang efisien.
- b. Penerangan
Pentingnya penerangan yang tepat di dalam kantor sudah sangat jelas diperlukan. Pegawai yang terlibat dalam pekerjaan sepanjang hari rentan terhadap ketergantungan pada mata yang disertai kelelahan mata, perasaan mudah marah dan gangguan fisik lainnya. Penerangan yang buruk menambah kemungkinan keluaran yang rendah dan kerja yang tidak

akurat dengan penerangan yang baik dapat membantu pegawai melihat dengan cepat, mudah dan senang.

c. Warna

Warna sebuah kantor dapat menimbulkan efek yang dapat dilihat pada semangat kerja pegawai. Lingkungan yang tidak menarik dapat menimbulkan depresi pada pegawai sedangkan lingkungan yang menyenangkan dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Warna tidak hanya mempercantik ruangan kantor tetapi juga memperbaiki kondisi-kondisi yang ada didalam pekerjaan kantor.

d. Pertukaran Udara

Tempat kerja harus memiliki aliran udara yang segar secara terus menerus melewati kantor untuk memerangi keletihan dalam bekerja. Banyak kantor yang ber-AC dengan aliran udara, suhu dan kelembaban yang dikontrol secara otomatis.

e. Musik

Menggunakan musik sambil bekerja dapat memberikan rasa santai dalam memperbaiki kondisi-kondisi pekerjaan yang rumit, meringankan kelelahan fisik dan penglihatan serta dapat mengurangi ketegangan syaraf dan menjadikan pegawai merasa lebih baik dalam bekerja.

f. Suara

Suara bising yang keras dan tajam adalah hal yang sangat mengganggu pegawai dalam bekerja karena suara bising tersebut akan menyebabkan kesulitan dalam memusatkan pikiran.

2.1.3.3 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yaitu dimana situasi dan kondisi pada suatu organisasi yang dapat berdampak pada seseorang dalam bekerja. Terdapat 2 jenis lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik seperti kebersihan ruangan. Selanjutnya lingkungan kerja non fisik dapat seperti hubungan antar pegawai dengan pegawai lainnya. Menurut pendapat dari Yeni, Asman dan Sari (2023:286) secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu sebagai berikut:

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Unsur dari lingkungan kerja fisik adalah ruangan, penerangan, keadaan udara, dan warna Faktor-faktor

lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti dalam Tannady, Wahdiniawati dan Jusman (2022:58) adalah sebagai berikut:

- 1) Penerangan
Penerangan dalam ruang kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat karyawan sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.
 - 2) Udara
Di dalam ruangan kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut.
 - 3) Suara bising
Suara yang bunyi bisa sangat mengganggu para karyawan dalam bekerja. Suara bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan bisa menjadi tidak optimal. Oleh karena itu setiap organisasi harus selalu berusaha untuk menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut.
 - 4) Ruang Gerak
Suatu organisasi sebaiknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Karyawan tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan.
 - 5) Keamanan
Rasa aman bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan. Di sini yang dimaksud dengan keamanan yaitu keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja fisik.
 - 6) Kebersihan
Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat.
- b. Lingkungan Kerja Non Fisik
- Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Terdapat 5 (lima) aspek lingkungan kerja non fisik yaitu:
- 1) Struktur kerja, yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.
 - 2) Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka.
 - 3) Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.
 - 4) Kerja sama antar kelompok, yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.

- 5) Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

2.1.3.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Firdaus dan Wahyuni (2023:5) indikator lingkungan kerja untuk mengukur kinerja pegawai yaitu :

1. Kebersihan
Kebersihan dalam lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerjanya bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya.
2. Penerangan
Penyediaan penerangan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan menjadikan suatu pekerjaan dengan lebih baik dan lebih teliti. Penerangan dalam hal ini tidak terbuat atas pada penerangan fisik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari.
3. Pertukaran suhu udara
Pertukaran suhu udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan dari para karyawan akan terjamin.
4. Keamanan kerja
Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja, sehingga akan menimbulkan ketenangan bagi karyawan dalam bekerja.
5. Suara atau musik
Suara atau kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan di lingkungan sekitar, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan.
6. Pewarnaan
Pewarnaan mempunyai pengaruh yang cukup besar, dalam hal ini pewarnaan bukan hanya pewarnaan dinding saja, tetapi juga pewarnaan mesin-mesin atau peralatan bahkan pewarnaan seragam yang dipakai karyawan.
7. Kebersamaan
Dalam lingkungan kerja perlu diciptakan iklim kebersamaan sehingga akan tercipta pula suasana keakraban yang akan mempengaruhi pegawai dalam bekerja.

2.1.4 Disiplin Kerja

2.1.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin dalam arti sempit biasanya dihubungkan dengan hukuman. Tindakan menghukum seorang karyawan ini sebenarnya hanya merupakan sebagian dari persoalan disiplin, dan tindakan ini dilakukan bilamana usaha-usaha pendekatan secara konstruktif mengalami kegagalan. Tindakan pendisiplinan juga hendaknya mempunyai sasaran yang positif, bersifatnya mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negatif yang menjatuhkan pegawai atau bawahan yang indiscipliner dengan maksud tindakan pendisiplinan untuk memperbaiki efektivitas dalam tugas dan pergaulan sehari-hari di masa yang datang bukan menghukum kegiatan masa lalu.

Menurut Purwandari, Askafi dan Daroini (2023:338) disiplin merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan oleh pemerintah etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu.

Sedangkan menurut Firdaus dan Wahyuni (2023:4) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku menegakkan disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan. Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan, sehingga memperoleh hasil yang optimal.

Menurut pendapat dari Khodariyah dan Guruh. (2025:2858) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan,

prosedur kerja yang ada. Disiplin merupakan sikap hormat pegawai untuk menyesuaikan diri dengan sukarela tanpa adanya paksaan untuk mentaati peraturan dan ketentuan yang sudah ditetapkan perusahaan. Semakin sering terjadi pelanggaran akan peraturan yang sudah ditetapkan maka dapat dikatakan disiplin pegawai buruk. Begitu pula dengan sebaliknya, jika tingkat pelanggaran rendah atau jika pegawai patuh terhadap norma yang sudah ditentukan perusahaan maka bisa dikatakan disiplin pegawai baik.

Menurut pendapat dari Awaliya dan Endratno (2023:279) disiplin yaitu ketaatan terhadap peraturan maupun perintah yang telah dituliskan oleh organisasi. Disiplin sangat penting bagi perkembangan suatu organisasi, hal ini digunakan untuk memacu para pegawainya untuk menahan diri dalam mengurus bisnis baik secara sendiri-sendiri maupun dalam perkumpulan-perkumpulan. Selain itu, disiplin sangat membantu dalam mengajar pekerja untuk mematuhi dan menjalankan strategi, metode, atau pedoman yang ada, untuk menciptakan eksekusi yang hebat. Disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendukung karyawan dalam memenuhi tuntutan dan memenuhi sebuah ketentuan yang berlaku.

Menurut Fitriana dalam Utami dan Silalahi (2023:379) disiplin kerja diartikan sebagai sikap ketaatan seseorang terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam organisasi yaitu menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar adanya kesadaran dan keinsyafan bukan karena adanya unsur paksaan. Bagi sebuah perusahaan menegakkan sebuah disiplin kerja merupakan suatu hal yang sangat penting. Karena dengan ditegakkannya disiplin kerja didalam sebuah

perusahaan maka akan menjamin tata tertib serta kelancaran dalam pelaksanaan tugas, sehingga instansi dapat memperoleh hasil yang optimal.

Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja mempunyai peranan penting dalam sebuah Instansi, karena disiplin kerja pada umumnya menyinggung rasa tanggung jawab seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, mendorong gairah kerja serta meningkatkan kesadaran terhadap peraturan yang berlaku didalam instansi. Dengan disiplin kerja yang baik maka instansi dapat dengan mudah mewujudkan tujuan instansi yang ingin dicapai.

2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Mawarni, Ahyaruddin dan Fitriana (2024:450) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja yaitu:

1. Tujuan Kemampuan
Tujuan dan kemampuan ikut memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal. Hal ini berarti bahwa tujuan atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar karyawan dapat bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.
2. Teladan Pimpinan
Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan. Para pimpinan harus memberikan contoh yang baik maka kedisiplinan karyawan pun akan meningkat.
3. Balas Jasa
Pemberian balas jasa sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan. Pemberian balas jasa yang adil dan sesuai dengan kinerja akan memotivasi karyawan untuk disiplin.
4. Keadilan
Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan karena sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan meminta diberlakukan secara adil dengan manusia yang lain.

5. Pengawasan Melekat

Pengawasan melekat ini yaitu atasan harus aktif dan turun langsung mengawasi perilaku yang dilakukan karyawannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk kepada karyawan, apabila ada karyawannya yang mengalami kesulitan. Pengawasan melekat merupakan tindakan yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan kerja para karyawan dalam perusahaan.

6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan adanya sanksi hukuman, kemungkinan besar karyawan tidak akan melanggar peraturan peraturanyang berlaku. Berat atau ringan sanksi yang diberikan dapat mengubah perilaku para karyawan agar tidak mengulangi kesalahan sebelumnya.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan memengaruhi kedisiplinan karyawan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk memberikan hukuman kepada setiap karyawan yang *indisipliner* sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditentukan. Pimpinan yang tegas dalam menerapkan hukuman akan disegani dan diakui kepemimpinannya.

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik di suatu perusahaan. Manajer atau pimpinan harus mewujudkan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi, vertikal maupun horizontal. Hubungan vertikal disini yaitu antara karyawan dengan pimpinan. Sedangkan hubungan horizontal yaitu antara sesama karyawan. Jadi, terciptanya hubungan kemanusiaan yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman.

2.1.4.3 Tujuan Penerapan Disiplin Kerja

Penerapan kedisiplinan kerja memiliki beberapa tujuan. Menurut pendapat dari Wulandari dan Nurhayati (2023:52) bahwa tujuan dari disiplin kerja, yaitu :

1. Disiplin kerja dapat membentuk perilaku pegawai

Sesuai peraturan yang diterapkan atau disusun oleh lembaga. Peraturan tersebut disusun untuk kepentingan lembaga jangka panjang. Efektivitas lembaga akan menurun apabila peraturan yang disepakati telah dilanggar. Disiplin kerja merupakan kekuatan untuk menegakkan peraturan. Disiplin kerja dapat membentuk lembaga lebih efektif dalam mencapai tujuannya.

2. Disiplin kerja dapat menumbuhkan dan mempertahankan rasa percaya sekaligus rasa hormat.

Rasa percaya dan rasa hormat tersebut bisa dirasakan antar pegawai maupun pimpinan lembaga.

3. Disiplin kerja dapat membentuk hubungan yang lebih positif. Hubungan positif tersebut dirasakan antar pegawai maupun pimpinan lembaga.
4. Disiplin kerja dapat membantu dan membentuk pegawai lebih efektif dalam bekerja. Pegawai yang memiliki sikap disiplin dapat meningkatkan produktivitas kerja. Penerapan disiplin kerja dapat menguntungkan lembaga di masa yang akan datang.
5. Prestasi pegawai dapat ditingkatkan dengan kedisiplinan. Pencapaian maksimal dapat dicapai dengan membentuk sikap disiplin.

2.1.4.4 Indikator Disiplin Kerja

Menurut pendapat Utami dan Silalahi (2023:380) ada lima indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

1. Kehadiran merupakan indikator utama yang mengukur tingkat kedisiplinan dan pada umumnya disiplin kerja yang rendah pada pegawai dapat tercermin dari kebiasaan pegawai yang suka terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja merupakan bentuk kepatuhan dari pegawai terhadap peraturan kerja dan selalu mematuhi prosedur yang berlaku di Kantor.
3. Ketaatan pada standar kerja yaitu seberapa besar tanggung jawab seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi pegawai merupakan sikap teliti dan berhati-hati dalam bekerja yang efektif dan efisien.
5. Etika bekerja merupakan bentuk dari tindakan indisipliner dan disiplin kerja pegawai.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya penting untuk ditampilkan sebagai referensi dan untuk mengetahui permasalahan yang dikaji oleh peneliti sebelumnya terkait dengan permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini.

Penelitian ini dilakukan oleh Purwandari, Askafi dan Daroini (2023) dengan judul pengaruh pelatihan, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Kediri. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa

pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Kediri. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Kediri. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Kediri. Pelatihan, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Kediri.

Penelitian ini dilakukan oleh Firdaus dan Wahyuni (2023) dengan judul pengaruh pelatihan kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Jombang. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Jombang. Pelatihan, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Jombang.

Penelitian ini dilakukan oleh Khodariyah dan Guruh (2025) dengan judul pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kabupaten Bekasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai secara parsial pada Dinas Perdagangan Kabupaten Bekasi. Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial pada Dinas Perdagangan Kabupaten Bekasi. Pelatihan dan

disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kabupaten Bekasi.

Penelitian ini dilakukan oleh Utami dan Silalahi (2023) dengan judul pengaruh pengaruh pelatihan kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Mako Satpol PP Kota Bekasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel pelatihan kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Mako Satpol PP Kota Bekasi.

Penelitian ini dilakukan oleh Awaliya dan Endratno (2023) dengan judul pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan *servant leadership* terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Purbalingga. Hasil penelitian menunjukan bahwa variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan *servant leadership* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Purbalingga. Secara parsial, variabel lingkungan kerja dan *servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Purbalingga.

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

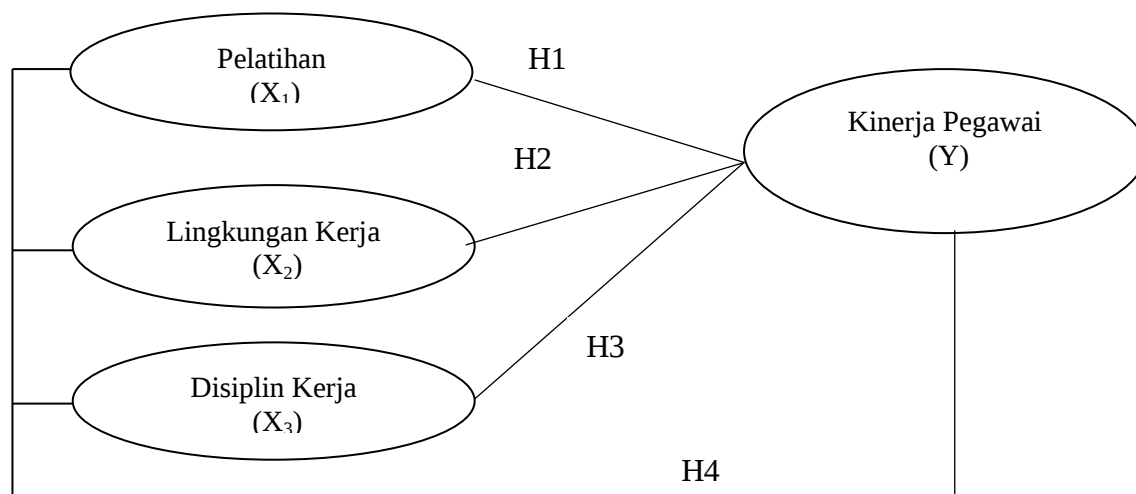
No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh pelatihan, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Kediri. Purwandari, Askafi dan Daroini (2023)	Penelitian Kuantitatif	Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pelatihan, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Kediri	– Variabel independen (pelatihan, lingkungan kerja dan disiplin kerja) – Variabel dependen (kinerja pegawai) – Teknik analisis data	- Sampel penelitian dan lokasi penelitian
2	Pengaruh pelatihan kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Jombang. Firdaus dan Wahyuni (2023)	Regresi linier berganda	Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pelatihan, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Jombang	– Variabel independen (pelatihan, lingkungan kerja dan disiplin kerja) – Variabel dependen (kinerja pegawai) – Teknik analisis data	- Sampel penelitian dan lokasi penelitian

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
3	Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kabupaten Bekasi. Khodariyah dan Guruh (2025)	Penelitian Kuantitatif dan Regresi linier berganda	Terdapat pengaruh pelatihan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Terdapat pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai. Pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kabupaten Bekasi	– Variabel independen (pelatihan, dan disiplin kerja) – Variabel dependen (kinerja pegawai) – Teknik analisis data	- Sampel penelitian dan lokasi penelitian
4	Pengaruh pengaruh pelatihan kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Mako Satpol PP Kota Bekasi. Utami dan Silalahi (2023)	Penelitian Kuantitatif dan Regresi linier berganda	Pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. pelatihan kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Mako Satpol PP Kota Bekasi	– Variabel independen (pelatihan, lingkungan kerja dan disiplin kerja) – Variabel dependen (kinerja pegawai) – Teknik analisis data	- Sampel penelitian dan lokasi penelitian
5	Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan <i>servant leadership</i> terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Purbalingga. Awaliya dan Endratno (2023)	Penelitian Kuantitatif	Secara parsial ataupun simultan bahwa lingkungan kerja dan <i>servant leadership</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Purbalingga	– Variabel independen (lingkungan kerja dan disiplin kerja) – Variabel dependen (kinerja pegawai) – Teknik analisis data	- Variabel <i>servant leadership</i> - Sampel penelitian dan lokasi penelitian

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah suatu paradigma memberikan penjelasan hubungan berbagai unsur yang diidentifikasi sebagai permasalahan yang penting. Untuk menjelaskan korelasi tiap variabel independen dan dependen, yang telah ditetapkan menggunakan studi teoritis dan penelitian terdahulu serta kerangka pemikiran tentang hubungan antar variabel kinerja pegawai sebagai variabel dependen serta variabel pelatihan, lingkungan kerja dan disiplin kerja sebagai variabel independen. Kerangka penelitian adalah kerangka hubungan antara konsep-konsep yang ingin diamati dan diukur dengan melalui penelitian yang akan dilakukan. Berikut gambaran kerangka penelitian dalam penelitian ini:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Kerangka Pemikiran (2025)

2.4 Hubungan antar Variabel

2.4.1 Hubungan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Pelatihan merupakan kegiatan yang lebih banyak ditunjukkan pada pengembangan pegawai baik dalam bidang kecakapan, pengetahuan,

keterampilan, keahlian, sikap dan tingkah laku pegawai serta lebih kepada sifat praktis. Sutrisno dalam Fitri dan Herman (2023:334) mengemukakan bahwa pelatihan kerja yang dimaksudkan untuk melengkapi pegawai dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan.

Pelatihan sangat berhubungan dengan kinerja pegawai hasil dari penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja telah diterapkan sudah sangat baik dan banyak memberikan pengaruh yang cukup baik terhadap kinerja dari kerja pegawai. Pelatihan kerja juga dapat semakin meningkatkan keterampilan dan prestasi mereka. Pelatihan sangat berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari pelatihan tersebut maka akan berdampak sangat besar pada peningkatan kinerja pegawai yang secara langsung akan semakin mempengaruhi kinerja instansi.

2.4.2 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja adalah faktor yang paling berpengaruh dalam menopang hasil kerja yang maksimal. Apabila lingkungan kerja tidak kondusif maka akan mengakibatkan kurang meningkatnya kinerja pada pegawai, begitu pula sebaliknya apabila lingkungan kerja kondusif dan baik maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Oleh sebab itu, lingkungan kerja harus diperhatikan dengan sangat hati-hati karena lingkungan kerja merupakan rumah kedua bagi karyawan setelah tempat tinggal. Dengan menciptakan dan memperhatikan lingkungan

kerja yang baik, maka pegawai akan merasa lebih nyaman, dan tentunya akan sangat mempengaruhi kinerja kerjanya. Pegawai akan dapat melaksanakan aktivitasnya dengan baik dan hasil yang optimal jika didukung oleh kondisi lingkungan yang baik. Sebuah kondisi lingkungan terbilang baik apabila manusia dapat melakukan aktivitasnya secara, sehat, optimal, aman, dan nyaman.

Menurut Mangkunegara dalam Oktavia dan fernos(2023:997), lingkungan kerja mempunyai hubungan yang sangat erat terhadap kinerja pegawai, motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh pegawai harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja, karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2.4.3 Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin selalu menjadi ukuran yang positif dan biasanya dijadikan sebagai indikasi seseorang yang sukses mencapai tujuannya. Disiplin kerja yang baik maka akan mempengaruhi kinerja dari pegawai tersebut Disiplin kerja dapat membawa kekuatan atau perilaku yang berkembang dalam pribadi pegawai dan menyebabkan pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri dengan sukarela dengan kebijakan yang dikeluarkan oleh instansi. Hal tersebut menunjukkan adanya keterkaitan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Tingkat kedisiplinan yang tinggi akan membantu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai waktu yang ditentukan dan akan meminimalisir keterlambatannya.

Menurut Husna dalam Pratama dan febriana (2023:49) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada. Disiplin merupakan sikap hormat pegawai untuk menyesuaikan diri dengan sukarela tanpa adanya paksaan untuk mentaati peraturan dan ketentuan yang sudah ditetapkan perusahaan. Semakin sering terjadi pelanggaran akan peraturan yang sudah ditetapkan maka dapat dikatakan disiplin pegawai kurang baik

2.5 Hipotesis

Dari kerangka diatas kita dapat mengetahui kajian Hipotesis awal yang digunakan untuk mencari hubungan antar variabel, dimana:

- H1: Diduga pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Barat Daya.
- H2: Diduga lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Barat Daya.
- H3: Diduga disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Barat Daya.
- H4: Diduga pelatihan, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Barat Daya.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan rencana dan struktur penelitian yang dibuat sedemikian rupa untuk memperoleh jawaban atas pertanyaan-pertanyaan penelitian. Desain penelitian adalah rencana struktur penelitian yang mengarahkan proses dan hasil penelitian sedapat mungkin menjadi *valid*, objektif, efisien, dan efektif.

3.1.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini untuk membuktikan pengujian antara variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk memperoleh data dan informasi dalam penulisan skripsi ini yaitu pelatihan, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan secara langsung pada Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Barat Daya.

3.1.2 Jenis Penelitian

Penelitian yang akan dilaksanakan menggunakan penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan yang akan digunakan untuk meneliti pada populasi serta sampel tertentu, pengumpulan data dengan menggunakan instrument penelitian, serta analisis data. Adapun tujuan dari metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang digunakan

untuk mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori dan/atau hipotesis tentang suatu fenomena, serta hubungan variabel dalam sebuah populasi.

Penelitian ini bersifat kausalitas (*casual relathionship*) yaitu tipe yang hubungan yang menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yaitu pengaruh pelatihan, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Barat Daya.

3.1.3 Lokasi dan Objek Penelitian

Lokasi penelitian dalam menyelesaikan tugas akhir ini pada Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Barat Daya di jalan Bukit Hijau, Komplek Perkantoran Aceh Barat Daya. Objek penelitian ini difokuskan kepada pegawai yang ada di Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Barat Daya. Pembatasan penelitian ini difokuskan pada empat variabel yang akan dibahas yaitu pelatihan, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan dengan membagikan kuisioner kepada pegawai yang menjadi objek penelitian untuk memudahkan penulis dalam mengumpulkan data dan informasi yang dibutuhkan.

3.1.4 Horizon Waktu

Waktu yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan studi *cross sectional* yaitu pengumpulan data hanya sekali dikumpulkan. Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Barat Daya. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Mei 2025 sampai selesai dimulai dengan pengajuan judul proposal sampai dengan ujian komprehensif. Berikut tabel proses kegiatan penelitian. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut;

Tabel 3.1
Horison Waktu Penelitian

Ketrangan	Maret 2025	April 2025	Mei 2025	Juni 2025	Juli 2025	Agustus 2025
Pengajuan Judul Proposal						
Survei awal						
Penyusunan Proposal						
Seminar Proposal						
Pembagian Kuisioner						
Penyusunan Skripsi						
Sidang						

3.1.5 Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian adalah satuan tertentu yang diperhitungkan sebagai subjek penelitian (Priyatno, 2022:45). Dalam pengertian lain, unit analisis merupakan seluruh hal yang diteliti untuk mendapatkan penjelasan secara ringkas mengenai keseluruhan unit yang dianalisis. Unit analisis juga bisa berupa individu, benda, peristiwa seperti aktivitas individu atau sekelompok orang sebagai subjek penelitian. Dalam penelitian ini terdapat unit yang diperlukan penulis sebagai alat penunjang selama melakukan penelitian. Unit analisis dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada pada Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Barat Daya dimana peneliti ingin menganalisis pengaruh pelatihan, lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja pegawai.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi

Populasi adalah zona generalisasi yang terdiri atas subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2022:57). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Barat Daya yang berjumlah 66 pegawai.

3.2.2 Sampel

Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 66 pegawai yang ada pada Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Barat Daya dimana semua populasi dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh, yaitu teknik penentuan bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2022).

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Data Primer

Guna memperkuat hasil penelitian ini maka penulis mengambil data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber asli yang berupa kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden dijawabnya (Sugiyono, 2022: 142).

Data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian. Skala *Likert* digunakan untuk sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Dalam penelitian, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Kuesioner skala model *likert* 5 poin yang akan menghasilkan data interval, digunakan dalam penelitian ini merujuk pada lima alternatif jawaban sebagai berikut

Tabel 3.2
Skala Likert

No	Pilihan Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Arikunto (2020)

2. Data Sekunder

Penulis juga mengumpulkan data sekunder untuk membantu menunjang kualitas penelitian. Data sekunder yang penulis kumpulkan dari sejumlah buku, jurnal, dan sumber bacaan lain yang ada berkaitannya dengan pembahasan skripsi ini.

3.4 Definisi dan Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2022:58) operasional variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga

diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Berikut ini akan dijelaskan mengenai variabel dalam penelitian ini, yaitu variabel terikat kinerja pegawai (Y) dan variabel bebas pelatihan (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3) seperti terlihat pada Tabel 3.3

Tabel 3.3
Definisi dan Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala	Item Pertanyaan
1.	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja pegawai diartikan sebagai suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang individu dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan kegiatan kerja. Rahmi dalam Khodariyah dan Guruh (2025:2858)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Tanggung Jawab 4. Ketapan waktu 5. Efektivitas. Purnawati dalam Khodariyah, dan Guruh (2025:2858)	Likert	A1-A5
2.	Pelatihan (X_1)	pelatihan merupakan suatu sarana yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan oleh karyawan sebagai upaya memaksimalkan pekerjaan. Setyowati dalam Harmen (2025:26)	1. Pengetahuan 2. Kemampuan berifikir 3. Sikap 4. Kecapakan Saydam dalam Harmen (2025:26)	Likert	B1-B4
3.	Lingkungan Kerja (X_2)	Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan yang memengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Alex dalam Firdaus dan Wahyuni (2023:4)	1. Kebersihan 2. Penerangan 3. Pertukaran suhu udara 4. Keamanan kerja 5. Suara/Musik 6. Pewarnaan 7. Kebersamaan Sutrisno dalam Firdaus dan Wahyuni (2023:5)	Likert	C1-C7

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala	Item Pertanyaan
4.	Disiplin Kerja (X_3)	Disiplin kerja diartikan sebagai sikap ketaatan seseorang terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam organisasi yaitu menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar adanya kesadaran dan keinsyafan bukan karena adanya unsur paksaan. Fitriana dalam Utami dan Silalahi (2023:379)	1. Kehadiran. 2. Ketaatan terhadap peraturan 3. Ketaatan terhadap standar kerja 4. Tingkat kewaspadaan 5. Etika bekerja Hamzah dalam Utami dan Silalahi (2023:380)	Likert	D1-D5

Sumber: Hasil pengolahan data primer (2025)

3.5 Teknik Analisis Data

Data penelitian dianalisis dengan menggunakan model Regresi Linier Berganda dan diolah dengan menggunakan program SPSS (*Statistic package for service solution*) Versi 22. Adapun persamaan model Regresi Linier Berganda dalam penelitian ini dapat di formulasikan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + e$$

Dimana dari rumus diatas dapat diketahui keterangannya sebagai berikut:

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

X_1 = Pelatihan

X_2 = Lingkungan Kerja

X_3 = Disiplin kerja

b_1, b_2 dan b_3 = Koefisien regresi

e = *Error term*

3.6 Pengujian Data

3.6.1 Pengujian Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, (Imam Ghazali, 2022). Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel dengan degree of freedom (df) = $n-2$ dengan α 0,05. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

3.6.2 Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Imam Ghazali, 2022:22). Cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner pada penelitian ini dengan melihat besaran nilai Cronbach Alpha. Suatu variable dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60.

3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis yang menggunakan analisis regresi linear berganda maka diperlukan pengujian asumsi klasik meliputi:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas

untuk menentukan apakah data variabel yang kita miliki mendekati populasi distribusi normal atau tidak (Imam Ghozali, 2022:23). Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji Kolmogorov-Smirnov (K-S). Pengambilan keputusan dalam uji normalitas adalah jika $asym.sig > \alpha 0,05$ maka data terdistribusi normal tetapi jika $asym.sig < \alpha 0,05$ maka data tidak terdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (*Variable Independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variable independent (Imam Ghozali, 2022:23). Uji multikolinearitas dalam penelitian ini dengan melihat nilai *Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance* pada model regresi, jika nilai VIF kurang dari 10 dan Tolerance lebih dari 0.1 maka model regresi bebas dari multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heterokedasitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual antara suatu pengamatan dengan pengamatanyang lain, ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas, pada penelitian ini peneliti melakukan Residual Plot. Uji heterokedastisitas dengan menggunakan grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen dengan residualnya. Tidak terjadi heteroskeadsitas apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu (Imam Ghozali, 2022:23).

3.7 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan secara simultan dengan menggunakan uji F (F-tes) dan secara partial dengan menggunakan uji t (t-test) pada tingkat keyakinan (*conviden interval*) 95% atau tingkat kesalahan 5% (0.05).

1. Uji Parsial (Uji t)

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel bebas X_1 terhadap Y , X_2 terhadap Y dan X_3 terhadap Y secara individual. Dengan kriteria pengujian :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka menerima H_o dan menolak H_a

Pengujian hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut:

H_{o1} = Pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Barat Daya.

H_{a1} = Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Barat Daya.

H_{o2} = Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Barat Daya.

H_{a2} = Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Barat Daya.

H_{o3} = Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Barat Daya.

H_{a3} = Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Barat Daya.

2. Uji F

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel bebas (X_1 , X_2 dan X_3) secara bersama-sama atau menyeluruh terhadap variabel terikat (Y). Dengan kriteria pengujian :

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka menerima H_o dan menolak H_a

Pengujian hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut :

H_{o4} = Pelatihan, lingkungan kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Barat Daya.

H_{a4} = Pelatihan, Lingkungan Kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Barat Daya.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Dinas Kesehatan Aceh Barat Daya merupakan salah satu faktor kunci dalam menciptakan masyarakat yang produktif dan sejahtera. Pemerintah Kabupaten Aceh Barat Daya, melalui Dinas Kesehatan Aceh Barat Daya berperan penting dalam mengelola, mengembangkan, dan meningkatkan layanan kesehatan di seluruh wilayah Kecamatan Aceh Barat Daya. Peran Dinas Kesehatan Aceh Barat Daya sangat luas, mulai dari pelayanan kesehatan, pengendalian penyakit, peningkatan gizi masyarakat, hingga pemanfaatan teknologi dalam sektor kesehatan. Dinas Kesehatan Aceh Barat Daya memiliki tanggung jawab besar dalam memastikan masyarakat mendapatkan pelayanan kesehatan yang berkualitas, merata, dan mudah diakses.

Demi memajukan sektor kesehatan di negara Indonesia khususnya di Kabupaten Aceh Barat Daya, Dinas Kesehatan Aceh Barat Daya memiliki tim profesional yang mengedepankan integritas, transparansi, dan akuntabilitas dalam setiap langkah pengelolaan dana kesehatan, tenaga medis, dan lingkungan medis yang mencukupi. Lembaga ini bekerja tanpa henti di balik layar untuk memastikan masyarakat memiliki akses ke layanan kesehatan yang baik, mencegah wabah, serta meningkatkan kesejahteraan bangsa.

Dinas Kesehatan Aceh Barat Daya juga menerapkan sistem manajemen yang terstruktur dan modern, memastikan setiap masyarakat di dalam Kabupaten Aceh

Barat Daya mendapatkan kesehatan diri dan kesejahteraan. Dengan keberadaan Dinkes Aceh Barat Daya, mari kita tingkatkan pelayanan kesehatan yang berkualitas untuk mewujudkan masyarakat Aceh Barat Daya yang sehat dan sejahtera. Adapun visi dan misi dari Dinas Kesehatan Aceh Barat Daya yaitu:

1. Visi Dinas Kesehatan Aceh Barat Daya

“Bersama kita wujudkan Aceh Barat Daya yang sejahtera dan islami”

2. Misi Dinas Kesehatan Aceh Barat Daya

“Meningkatkan pelayanan kesehatan yang berkualitas untuk mewujudkan masyarakat Aceh Barat Daya yang sehat”

4.2 Hasil Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Barat Daya. Responden dalam penelitian ini terdiri dari 66 orang pegawai. Adapun hasil penelitian ini meliputi karakteristik responden, pengujian data, distribusi frekuensi jawaban responden dan diakhiri dengan pengujian hipotesis.

4.2.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan data mengenai identitas pribadi para responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Penyajian data mengenai karakteristik responden ini berguna untuk memberikan informasi/keterangan mengenai data pribadi responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia responden, pendidikan, dan lama masa kerja responden sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	JenisKelamin	Frekuensi	Presentase(%)
1	Pria	21	31,8
2	Wanita	45	68,2
Jumlah		66	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2025)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berdominan memiliki jenis kelamin wanita sebanyak 45 orang responden (68,2%) dan pria sebanyak 21 orang responden (31,8%).

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia Responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	≤ 25 Tahun	2	3,0
2	26-35 Tahun	15	22,7
3	36-45 Tahun	28	42,4
4	≥ 45 Tahun	21	31,8
Jumlah		66	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2025)

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa responden yang berusia ≤ 25 tahun sebanyak 2 orang (3,0%), 26-35 tahun sebanyak 15 orang (22,7%), 36-45 tahun sebanyak 28 orang (42,4%), dan ≥ 45 tahun sebanyak 21 orang (31,8%).

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Presentase(%)
2	SMA	3	4,5
3	Diploma	21	31,8
4	Sarjana	38	57,6
5	Pasca Sarjana	4	6,1
Jumlah		66	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2025)

Berdasarkan tabel di atas frekuensi tentang pendidikan, responden yang berpendidikan SMA sebanyak 3 orang (4,5%), yang berpendidikan diploma sebanyak 21 orang (31,8%), yang berpendidikan sarjana sebanyak 38 orang (57,6%), dan responden yang berpendidikan pasca sarjana sebanyak 4 orang (6,1%).

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja

No	Lama Masa Kerja	Frekuensi	Presentase (%)
1	≤ 5 Tahun	36	54,5
2	6-10 Tahun	13	19,7
3	11-15 Tahun	8	12,1
4	≥ 16 Tahun	9	13,6
Jumlah		66	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2025)

Berdasarkan tabel di atas tentang lama masa kerja terlihat bahwa responden yang sudah bekerja selama ≤ 5 tahun sebanyak 36 orang (54,5%), responden yang sudah bekerja 6-10 tahun sebanyak 13 orang (19,7%), responden yang sudah bekerja selama 11-15 tahun sebanyak 8 orang (12,1%) dan responden yang sudah bekerja selama ≥ 16 tahun sebanyak 9 orang (13,6%).

4.2.2 Pengujian Data

Uji validitas dilakukan untuk menguji instrumen penelitian (kuesioner) yang telah dirancang layak atau tidak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment*. Data dikatakan valid apabila hasil uji $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel Tabel 4.5
Uji Validitas Kuesioner Penelitian

No	Variabel Penelitian	Item PernyataanKuesioner	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel (n=66)	Hasil Uji
1	Kinerja Pegawai (Y)	Kualitas	0,302	0,244	Valid
2		Kuantitas	0,803	0,244	Valid
3		Tanggung Jawab	0,732	0,244	Valid
4		Ketapan waktu	0,763	0,244	Valid
5		Efektivitas	0,786	0,244	Valid
1	Pelatihan (X ₁)	Pengetahuan	0,673	0,244	Valid
2		Kemampuan berifikir	0,507	0,244	Valid
3		Sikap	0,866	0,244	Valid
4		Kecapakan	0,813	0,244	Valid
1	Lingkungan Kerja (X ₂)	Kebersihan	0,630	0,244	Valid
2		Penerangan	0,916	0,244	Valid
3		Pertukaran suhu udara	0,630	0,244	Valid
4		Keamanan kerja	0,916	0,244	Valid
5		Suara/Musik	0,496	0,244	Valid
6		Pewarnaan	0,794	0,244	Valid
7		Kebersamaan	0,755	0,244	Valid
1	Disiplin Kerja (X ₃)	Kehadiran.	0,669	0,244	Valid
2		Ketaatan terhadap peraturan	0,666	0,244	Valid
3		Ketaatan terhadap standar kerja	0,438	0,244	Valid
4		Tingkat kewaspadaan	0,632	0,244	Valid
5		Etika bekerja	0,557	0,244	Valid

Sumber:Hasil Pengolahan Data primer (2025)

Berdasarkan tabel diatas, terlihat seluruh item pernyataan memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,244) sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas untuk semua variabel dinyatakan valid.

Uji reliabilitas yang digunakan adalah teknik analisis *cronbach's alpha*. Instrumen penelitian (kuesioner) dapat dikatakan reliabel apabila mempunyai $\alpha \geq 0,60$. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel Tabel 4.6
Uji Reabilitas Kuesioner Penelitian

Variabel Penelitian	Nilai Uji Reabilitas	Cronb.Alpha	Keterangan
Pelatihan (X_1)	0,862	0,60	Handal
Lingkungan Kerja (X_2)	0,911	0,60	Handal
Disiplin Kerja (X_3)	0,806	0,60	Handal
Kinerja Pegawai (Y)	0,858	0,60	Handal

Sumber:Hasil Pengolahan Data primer (2025)

Berdasarkan tabel diatas, maka didapatkan nilai *reliabilitas test* untuk variabel pelatihan (X_1) dengan nilai 0,862, lingkungan kerja (X_2) dengan nilai 0,911, disiplin kerja (X_3) dengan nilai 0,806 dan kinerja pegawai (Y) dengan nilai 0,858. Seluruh variabel dalam instrumen penelitian ini memiliki nilai reliabilitas tes lebih besar dari nilai *cronbach's alpha* yaitu 0,60. Hal ini berarti bahwa kuesioner penelitian yang digunakan memenuhi syarat atau reliabel/handal.

4.2.3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

Distribusi frekuensi jawaban responden melalui kuesioner yang diajukan kepada responden yang merupakan penjelasan hasil penelitian terhadap item-item pertanyaan variabel pelatihan, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai.

1. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai

No	Kinerja Pegawai (Y)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Hasil kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan.	33	50,0	28	42,4	5	7,6	0	0	0	0	4,42
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.	35	53,0	21	31,8	10	15,2	0	0	0	0	4,38
3	Saya bertanggung jawab atas hasil pekerjaan saya.	26	39,4	28	42,4	12	18,2	0	0	0	0	4,21
4	Saya sangat menjaga ketepatan waktu agar semua pekerjaan selesai.	22	33,3	31	47,0	13	19,7	0	0	0	0	4,14
5	Saya memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan saya.	22	33,3	30	45,5	14	21,2	0	0	0	0	4,12
Nilai Rerata												4,25

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2025)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel kinerja pegawai pada indikator pertama dengan pernyataan yaitu hasil kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan diperoleh jawaban rata-rata 4,42(4) yang berarti setuju, saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan diperoleh jawaban rata-rata 4,38(4) yang berarti setuju, saya bertanggung jawab atas hasil pekerjaan saya diperoleh jawaban rata-rata 4,21(4) yang berarti setuju, saya sangat menjaga ketepatan waktu agar semua pekerjaan selesai diperoleh jawaban rata-rata 4,14(4) yang berarti setuju, saya memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan saya diperoleh jawaban rata-rata 4,12(4) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel kinerja pegawai diperoleh nilai rerata sebesar 4,25(4) yang berarti setuju.

2. Distribusi Frekuensi Variabel Pelatihan

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel pelatihan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi Pelatihan

No	Pelatihan (X ₁)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Pelatihan dapat menambah pengetahuan saya di bidang terkait	23	34,8	31	47,0	12	18,2	0	0	0	0	4,17
2	Pelatihan kerja membuat kemampuan yang saya miliki menjadi bertambah	23	34,8	32	48,5	11	16,7	0	0	0	0	4,18
3	Pelatihan membuat saya lebih termotivasi dalam menjalankan pekerjaan	35	53,0	20	30,3	11	16,7	0	0	0	0	4,36
4	Pelatihan meningkatkan ketrampilan saya dalam melaksanakan pekerjaan	36	54,5	23	34,8	7	10,6	0	0	0	0	4,44
Nilai Rerata												4,29

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2025)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel pelatihan pada indikator pertama dengan pernyataan yaitu pelatihan dapat menambah pengetahuan saya di bidang terkait diperoleh jawaban rata-rata 4,17(4) yang berarti setuju, pelatihan kerja membuat kemampuan yang saya miliki menjadi bertambah diperoleh jawaban rata-rata 4,18(4) yang berarti setuju, pelatihan membuat saya lebih termotivasi dalam menjalankan pekerjaan diperoleh jawaban rata-rata 4,36(4) yang berarti setuju, pelatihan meningkatkan ketrampilan saya dalam melaksanakan pekerjaan diperoleh jawaban rata-rata 4,44(4) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel pelatihan diperoleh nilai rerata sebesar 4,29(4) yang berarti setuju.

3. Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9
Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja

No	Lingkungan Kerja (X ₂)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Saya merasa nyaman bekerja karena lingkungan kantor bersih dan terawat	41	62,1	24	36,4	1	1,5	0	0	0	0	4,61
2	Penerangan yang baik membuat saya lebih fokus bekerja	35	53,0	20	30,3	11	16,7	0	0	0	0	4,36
3	Sistem pendingin udara (AC/kipas) atau jendela berfungsi dengan baik	41	62,1	24	36,4	1	1,5	0	0	0	0	4,61
4	Saya merasa aman bekerja di lingkungan kerja saat ini.	35	53,0	20	30,3	11	16,7	0	0	0	0	4,36
5	Suara-suara dilingkungan kerja tidak mengganggu produktivitas kerja saya	17	50,0	9	26,5	8	23,5	0	0	0	0	4,42
6	Warna dinding di ruangan kerja saya membuat saya merasa nyaman	35	53,0	22	33,3	9	13,6	0	0	0	0	4,43
7	Rekan kerja saya saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.	29	43,9	26	39,4	11	16,7	0	0	0	0	4,27
	Nilai Rerata											4,43

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2025)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel lingkungan kerja pada indikator pertama dengan pernyataan yaitu saya merasa nyaman bekerja karena lingkungan kantor bersih dan terawat diperoleh jawaban rata-rata 4,61(5) yang berarti sangat setuju, penerangan yang baik membuat saya lebih fokus bekerja diperoleh jawaban rata-rata 4,36(4) yang

berarti setuju, sistem pendingin udara (AC/kipas) atau jendela berfungsi dengan baik diperoleh jawaban rata-rata 4,61(5) yang berarti sangat setuju, saya merasa aman bekerja di lingkungan kerja saat ini diperoleh jawaban rata-rata 4,36(4) yang berarti setuju, suara-suara di lingkungan kerja tidak mengganggu produktivitas kerja saya diperoleh jawaban rata-rata 4,42(4) yang berarti setuju, warna dinding di ruangan kerja saya membuat saya merasa nyaman diperoleh jawaban rata-rata 4,39(4) yang berarti setuju, rekan kerja saya saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan diperoleh jawaban rata-rata 4,27(4) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel lingkungan kerja diperoleh nilai rerata sebesar 4,43(4) yang berarti setuju.

4. Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel disiplin kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10
Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja

No	Disiplin Kerja (X ₃)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Saya datang tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan oleh instansi	35	53,0	21	31,8	10	15,2	0	0	0	0	4,38
2	Saya mematuhi setiap peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi	23	34,8	35	53,0	8	12,1	0	0	0	0	4,23
3	Saya bertanggung jawab dalam setiap tugas yang diberikan oleh instansi	27	40,9	37	56,1	2	3,0	0	0	0	0	4,38
4	Saya bersikap teliti dalam bekerja agar efektif dan efisien.	30	45,5	28	42,4	8	12,1	0	0	0	0	4,33
5	Saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja selama jam kerja	26	39,4	35	53,0	5	7,6	0	0	0	0	4,32
	Nilai Rerata											4,32

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2025)

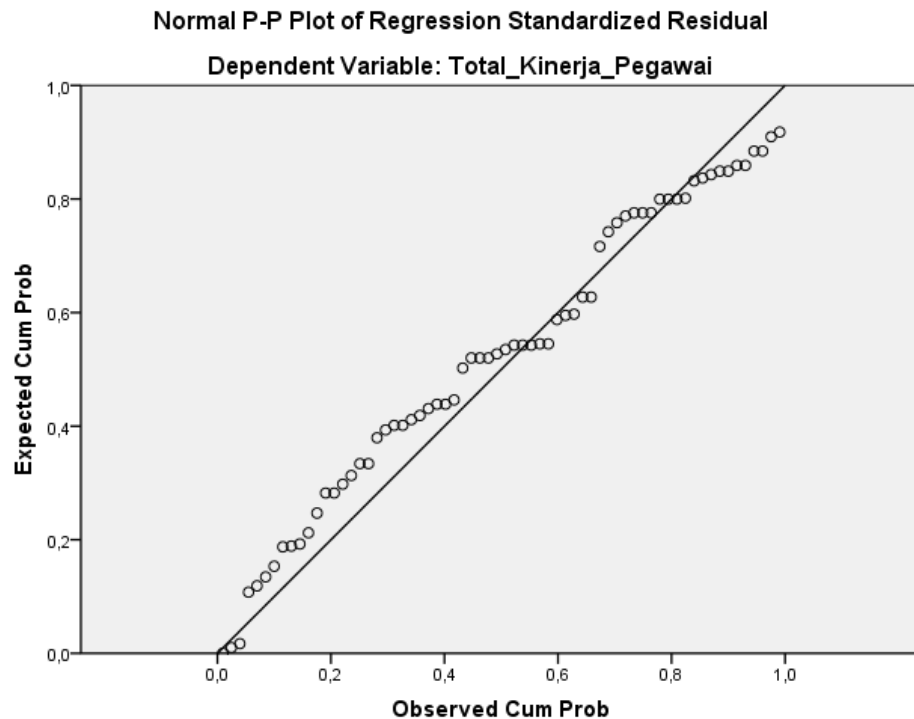
Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel disiplin kerja pada indikator pertama dengan pernyataan yaitu saya datang tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan oleh instansi diperoleh jawaban rata-rata 4,38(4) yang berarti setuju, saya mematuhi akan setiap peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi diperoleh jawaban rata-rata 4,23(4) yang berarti setuju, saya bertanggung jawab dalam setiap tugas yang diberikan oleh instansi diperoleh jawaban rata-rata 4,38(4) yang berarti setuju, Saya bersikap teliti dan berhati-hati dalam bekerja agar efektif dan efisien diperoleh jawaban rata-rata 4,33(4) yang berarti setuju, adanya sikap kerja yang baik, saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja selama jam kerja diperoleh jawaban rata-rata 4,32(4) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel disiplin kerja diperoleh nilai rerata sebesar 4,32(4) yang berarti setuju

4.2.4 Pengujian Asumsi Klasik

4.2.4.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui analisis grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseputar garis diagonal. Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada gambar 4.1 sebagai berikut :

Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas



Sumber : Hasil penelitian (2025)

Berdasarkan gambar 4.1 diatas diketahui bahwa data yang digunakan menunjukan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

4.2.4.2 Uji Multikolineritas

Untuk uji multikolineritas pada penelitian ini adalah nilai *variance inflation* factor (VIF). Hasil uji multikolineritas dapat dilihat table 4.11 :

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolineritas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Total_Pelatihan	0,116	8,614
Total_Lingkungan_Kerja	0,151	6,618
Total_Disiplin_Kerja	0,201	4,983

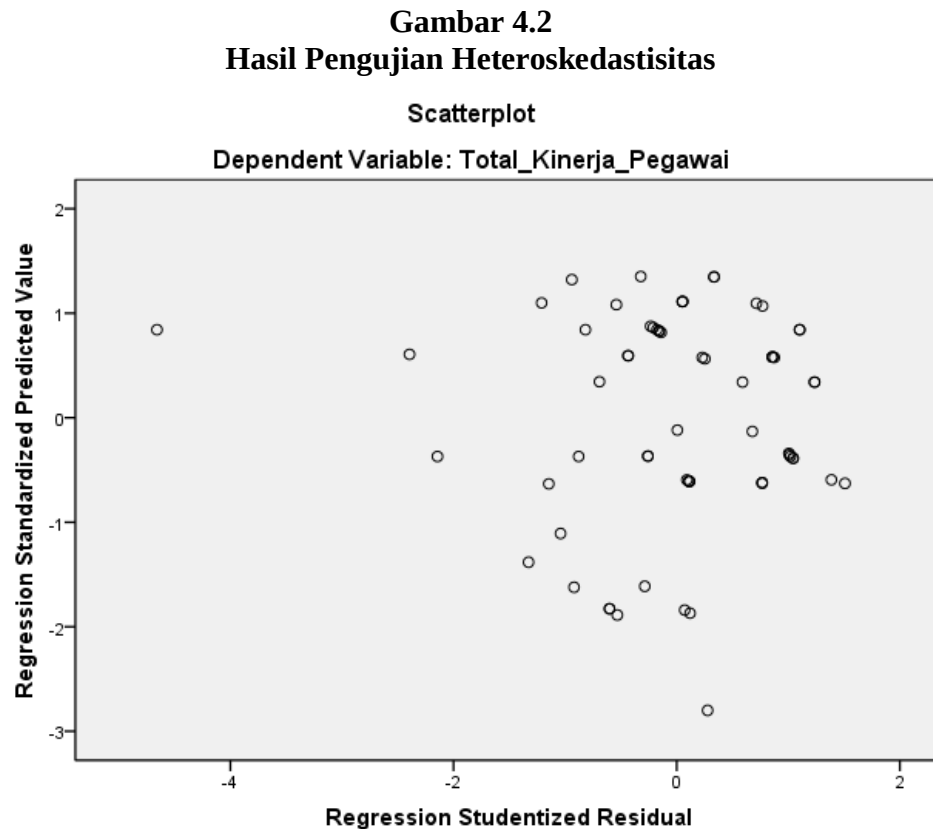
a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

Sumber : Hasil penelitian (2025)

Berdasarkan tabel 4.11 diatas terlihat bahwa tidak ada variable independen yang memiliki nilai tolerance yang kurang dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variable independen. Hasil perhitungan nilai *variance inflactior factor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama, tidak ada satu variable independent yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Maka dapat disimpulkan tidak ada multikoloneritas antar *variable independent* dalam model regresi pada penelitian ini.

4.2.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian pada heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada *scatterplot*, dimana hasilnya dapat dilihat pada gambar 4.2.



Sumber : Hasil penelitian (2025)

Berdasarkan gambar 4.2 diatas diketahui bahwa terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

4.2.5 Pengujian Hipotesis

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh pelatihan (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil analisis dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.12
Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,031	1,890		3,191	0,002
Total_Pelatihan	0,632	0,243	0,533	2,606	0,011
Total_Lingkungan_Kerja	0,561	0,134	0,751	4,189	0,000
Total_Disiplin_Kerja	0,601	0,181	0,515	3,315	0,002

a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

Sumber: Data Primer (2025)

Berdasarkan table 4.12 diatas terlihat bahwa data output dari analisis regresi linier berganda yang di analisis menggunakan SPSS maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 6,031 + 0,632X_1 + 0,561X_2 + 0,601X_3 + e$$

Persamaan regresi diatas memiliki makna sebagai berikut:

a. Nilai Konstanta $b_a = 6,031$

Berarti apabila variabel pelatihan (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3) tidak berubah atau dianggap konstan (bernilai 0), maka rata-rata kinerja pegawai (Y) akan bernilai 6,031.

b. Koefisien regresi $b_1 = 0,632$

Pelatihan (X_1) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,632. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan pada variabel pelatihan (X_1) akan menyebabkan variabel kinerja pegawai (Y) naik sebesar 0,632 satuan.

c. Koefisien regresi $b_2 = 0,561$

Lingkungan kerja (X_2) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,561. Jika diasumsikan variable independen lain konstan, hal ini berarti setiap kenaikan lingkungan kerja sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,561 satuan.

d. Koefisien regresi $b_3 = 0,601$

Disiplin kerja (X_3) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,601. Jika diasumsikan variable independen lain konstan, hal ini berarti setiap kenaikan disiplin kerja sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,601 satuan

1. Uji t (Parsial)

Berdasarkan perhitungan statistik dengan menggunakan program SPSS yang tertera pada table diatas, diperoleh hasil sebagai berikut:

a. Pelatihan (X_1)

Pada variabel pelatihan (X_1) diperoleh $t_{hitung} (2,606) > t_{tabel} (1,999)$, maka H_0 ditolak (H_a diterima), artinya variabel pelatihan (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Barat Daya tingkat signifikansi 5%. Artinya semakin baik pelatihan (X_1) maka semakin tinggi kinerja pegawai (Y) pada Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Barat Daya.

b. Lingkungan kerja (X_2)

Pada variable lingkungan kerja (X_2) diperoleh nilai $t_{hitung} (4,189) > t_{tabel} (1,999)$, maka H_0 ditolak (H_a diterima), artinya variabel lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Barat

Daya, tingkat signifikansi 5%. Artinya semakin baik lingkungan kerja (X_2) maka, semakin tinggi kinerja pegawai (Y) pada Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Barat Daya.

c. Disiplin Kerja (X_3)

Pada variable disiplin kerja (X_3) diperoleh nilai $t_{hitung} (3,315) > t_{tabel} (1,999)$, maka H_0 ditolak (H_a diterima), artinya variabel disiplin kerja (X_3) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Barat Daya, tingkat signifikansi 5%. Artinya semakin baik disiplin kerja (X_3) maka, semakin tinggi kinerja pegawai (Y) pada Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Barat Daya.

2. Uji F (Simultan)

Uji F atau uji secara simultan dilakukan untuk mengetahui signifikansi koefisien regresi seluruh prediktor (variabel independen) di dalam model secara serentak(simultan). Jadi dalam hal ini menguji signifikansi pengaruh pelatihan (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3) secara serentak (simultan) terhadap kinerja pegawai (Y).

Tabel 4.13
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	368,484	3	122,828	48,014	0,000 ^a
	Residual	158,607	62	2,558		
	Total	527,091	65			

a. Predictors: (Constant), Total_Disiplin_Kerja, Total_Lingkungan_Kerja, Total_Pelatihan

b. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

Sumber:Data Primer (2025)

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang menggunakan SPSS yang tertera pada tabel 4.13 diatas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $48,014 \geq F_{tabel}$ sebesar 2,755 dengan tingkat signifikansi 0.000. Nilai signifikansi yang dihasilkan lebih kecil dari 0.05. Hal ini berarti bahwa variabel kinerja pegawai (Y) dapat dijelaskan secara signifikansi oleh pelatihan (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3) secara (bersama-sama) atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Barat Daya.

4.2.6 Analisis Korelasi (R)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih yaitu antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) secara simultan yang menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel X secara serentak dengan variabel Y. Nilai R berkisar antara 0 sampai 1, nilai semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat, sebaliknya nilai semakin mendekati 0 maka hubungan yang terjadi semakin lemah.

Tabel 4.14
Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,836 ^a	0,699	0,685	1,599

a. Predictors: (Constant), Total_Disiplin_Kerja, Total_Lingkungan_Kerja, Total_Pelatihan

b. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

Sumber: Data primer (2025)

a. Analisis Korelasi (R)

Menurut Sugiyono (2022), pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

0,00–0,199=sangat rendah

0,20–0,399=rendah

0,40–0,599=sedang

0,60–0,799=kuat

0,80–1,000=sangat kuat

Adapun hasil pengujian korelasi ganda (R) dapat dilihat pada tabel 4.14 diatas diperoleh angka R sebesar 0,836. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat antara pelatihan (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3) dengan kinerja pegawai (Y) pada Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Barat Daya.

b. Koefisien Determinasi (Adjusted R Square)

Berdasarkan tabel 4.14 diatas, maka diperoleh koefisien determinasi yaitu sebesar 0,685 atau 68,5%. Koefisien determinasi (Adjusted R Square) pada tabel 4.14 di atas menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel pelatihan (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 68,5%, sedangkan 31,5% lagi dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kompensasi, pengembangan karir dan *servant leadership*.

4.3 Implikasi Hasil Penelitian

Dari hasil analisis yang telah dilakukan maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil analisa yang menyatakan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan perolehan $t_{hitung} (2,606) > t_{tabel} (1,999)$, maka H_0 ditolak (H_a diterima), dengan demikian Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Barat Daya dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan cara meningkatkan pelatihan seperti, dengan kemampuan yang pegawai miliki, mereka dapat menguasai bidang kerja yang mereka kerjakan. Hal ini dapat meningkatkan pelatihan kerja serta dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Barat Daya. Penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Purwandari, Askafi dan Daroini (2023) yang menyatakan bahwa pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya hasil analisis yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan perolehan nilai $t_{hitung} (4,189) > t_{tabel} (1,999)$, maka H_0 ditolak (H_a diterima), dengan demikian Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Barat Daya dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan cara meningkatkan lingkungan kerja seperti, memperhatikan lingkungan kerja pegawai supaya kerjasama antar rekan kerja terjalin dengan baik serta saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini dapat meningkatkan lingkungan kerja pegawai serta dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Barat Daya. Dengan demikian penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Firdaus dan Wahyuni (2023) yang menyatakan

bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil analisis yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan perolehan nilai $t_{hitung} (3,315) > t_{tabel} (1,999)$, maka H_0 ditolak (H_a diterima), artinya pada Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Barat Daya dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan cara meningkatkan disiplin kerja seperti, memperhatikan disiplin kerja pegawai agar pegawai mematuhi akan setiap peraturan yang telah ditetapkan oleh Dinas Kesehatan Aceh Barat Daya. Hal ini dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai serta dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Barat Daya. Dengan demikian penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Khodariyah dan Guruh (2025) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis terbukti bahwa peningkatan kinerja pegawai ditentukan oleh pelatihan, lingkungan kerja dan disiplin kerja. Semakin banyaknya pelatihan yang pegawai ikuti serta semakin baiknya lingkungan kerja dan semakin disiplinnya para pegawai maka semakin besar peluang bagi Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Barat Daya dalam meningkatkan kinerja pegawainya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh pelatihan, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Barat Daya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Barat Daya.
2. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Barat Daya.
3. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Barat Daya.
4. Pelatihan, lingkungan kerja, disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Barat Daya.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan, maka dapat diusulkan beberapa saran antara lain:

1. Bagi kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Barat Daya untuk lebih memperhatikan pegawai dalam segi pelatihan supaya dengan kemampuan

yang pegawai miliki, mereka dapat menguasai bidang kerja yang mereka kerjakan.

2. Bagi kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Barat Daya agar dapat memperhatikan lingkungan kerja pegawai supaya kerjasama antar rekan kerja terjalin dengan baik serta saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Bagi kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Barat Daya supaya lebih memperhatikan disiplin kerja pegawai agar pegawai mematuhi akan setiap peraturan yang telah ditetapkan oleh Dinas Kesehatan Aceh Barat Daya.
4. Bagi kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Barat Daya agar lebih memdorong kinerja pegawai supaya memiliki keterampilan yang cukup baik dalam melaksanakan pekerjaannya.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Awaliya, S., & Endratno, H. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan *Servant Leadership* Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Purbalingga. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 5(3), 278-287.
- Enggowa, N. M., Rompas, W. Y., & Plangiten, N. N. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Administrasi Publik*, 9(1), 29-39.
- Fandefi, H. (2020). Analisis Strategi Pemasaran Untuk Meningkatkan Jumlah Kunjungan Wisatawan di Kota Banda Aceh. *JOURNAL OF ECONOMIC SCIENCE (JECS)*, 6(2), 89-99.
- Firdaus, F. S., & Wahyuni, D. U. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Jombang. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 12(10), 1-18
- Fitri, M. A., Herwan, M. D. K., & Putri, I. D. (2023). Pengaruh pelatihan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bengkulu. *Ekombis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 329-342
- Ghozali, I. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(1), 22-28
- Ghozali, Imam. (2022). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harmen, H. (2025). Pengaruh Pelatihan Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Dinas Kesehatann Kabupaten Gayo Lues. *Jurnal Manajemen Bisnis Ekonomi Kewirausahaan*, 1(1), 23-34.
- Kamilla, N. I., Nurhidayah, N., & Novianto, A. S. (2024). Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Dinas Pariwisata Kota Batu. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 13(01), 996-1004.
- Khalik, A., Hamzah, M., & Sapada, M. I. A. (2023). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada

- Kantor Kecamatan Biringkanaya Makassar. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Kewirausahaan*, 9(3), 187-198.
- Khodariyah, N., & Guruh, M. (2025). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Kabupaten Bekasi. *Journal of Research and Publication Innovation*, 3(1), 2855-2866.
- Nurhidayanti, A., & Jaya, R. C. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Bandung):(Studi Pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Bandung). *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(3), 191-200.
- Nur, I., Abdullah, A. R., & Ali, R. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil. *Economics and Digital Business Review*, 5(1), 56-65.
- Oktavia, R., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Economina*, 2(4), 993-1005.
- Panjaitan, V. R. B., Winarto, W., & Purba, J. H. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karo. *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 10(2), 151-161.
- Purwandari, Y., Askafi, E., & Daroini, A. (2023). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Kediri. *Otonomi*, 23(2), 336-342.
- Putri, N. V., Rahmawati, R., Rachman, S. H., & Arianto, R. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Makassar. *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR)*, 4(3), 202-213
- Pratama, A., & Febriana, H. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perpustakaan Dan Arsip Daerah Kota Tangerang Selatan. *Ekonomi Bisnis*, 29(1), 47-56.
- Sugiyono (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono, (2022). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta

- Utami, N., & Silalahi, E. E. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Mako Satpol PP Kota Bekasi. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(8), 376-385.
- Waskito, L. L., & Bukhori, M. (2023). Pengaruh pelatihan, lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian gudang Pt. Mentari indonesia jakarta. *INOBIIS: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 6(2), 201-216.
- Yolanda, S., Surajiyo, S., Nasruddin, N., & Aprianto, R. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 2(3), 396-405.
- Yuliana, S. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi (Pada Dinas Kesehatan Provisinsi Lampung Tahun Periode 2022). *Jurnal Enterpreneur dan Bisnis (JEBI)*, 3(1).

LAMPIRAN I KUESIONER

Kuesioner Penelitian

Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Barat Daya

Assalamualaikum Wr.Wb,

Peneliti merupakan mahasiswa Fakultas Ekonomi Muhammadiyah Aceh pada Program Studi Manajemen sedang menyusun tugas akhir. Dalam hal ini peneliti memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuisisioner ini dengan sebenar-benarnya dan atas waktu serta kesediaan Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih dan peneliti mohon maaf apabila ada pernyataan dan pertanyaan yang tidak berkenan di hati Bapak/Ibu.

Identitas Responden

1. No. Kuesioner : (diisi oleh peneliti)
2. Jenis Kelamin : ☐ Pria ☐ Wanita
3. Usia : ☐ ≤ 25 Tahun ☐ 36-45 Tahun
☐ 26-35 Tahun ☐ ≥ 46 Tahun
4. Pendidikan : ☐ SMA ☐ Sarjana
☐ Diploma ☐ Pasca Sarjana
5. Lama Masa Kerja: ☐ <3 Tahun ☐ 7-9 Tahun
☐ 4-6 Tahun ☐ ≥10 Tahun

Daftar Pertanyaan

Pada bagian ini, Bapak/Ibu akan mendapati beberapa pernyataan mengenai situasi dan kondisi yang Bapak/Ibu hadapi di instansi pada saat Bapak/Ibu bekerja. Selain itu, tersedia juga 5 pilihan jawaban yang menyertai pernyataan tersebut.

Mohon Bapak/Ibu memberikan tanda *check list* (√) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan pendapat anda dengan kategori jawaban SS = Sangat Setuju, KS = Kurang Setuju, TS = Tidak Setuju, S = Setuju STS = Sangat Tidak Setuju. Tidak ada jawaban yang dianggap baik atau buruk, benar atau salah, sehingga Bapak/Ibu diminta untuk menjawab dengan jujur sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada dalam pernyataan tersebut.

LAMPIRAN I KUESIONER

Kinerja Pegawai (Y)						
NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Hasil kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan.					
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.					
3	Saya bertanggung jawab atas hasil pekerjaan saya.					
4	Saya sangat menjaga ketepatan waktu agar semua pekerjaan selesai.					
5	Saya memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan saya.					

Pelatihan (X ₁)						
NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Pelatihan dapat menambah pengetahuan saya di bidang terkait.					
2	Pelatihan kerja membuat kemampuan yang saya miliki menjadi bertambah.					
3	Pelatihan membuat saya lebih termotivasi dalam menjalankan pekerjaan.					
4	Pelatihan meningkatkan ketrampilan saya dalam melaksanakan pekerjaan.					

Lingkungan Kerja (X ₂)						
NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya merasa nyaman bekerja karena lingkungan kantor bersih dan terawat.					
2	Penerangan yang baik membuat saya lebih fokus bekerja.					
3	Sistem pendingin udara (AC/kipas) atau jendela berfungsi dengan baik.					
4	Saya merasa aman bekerja di lingkungan kerja saat ini.					
5	Suara-suara di lingkungan kerja tidak mengganggu produktivitas kerja saya					
6	Warna dinding di ruangan kerja saya membuat saya merasa nyaman.					
7	Rekan kerja saya saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.					

LAMPIRAN I KUESIONER

Disiplin Kerja (X ₃)						
NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya datang tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan oleh instansi.					
2	Saya mematuhi setiap peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi					
3	Saya bertanggung jawab dalam setiap tugas yang diberikan oleh instansi					
4.	Saya bersikap teliti dalam bekerja agar efektif dan efisien.					
5.	Saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja selama jam kerja					

LAMPIRAN II TABULASI DATA

No	Karakteristik Responden				Kinerja Pegawai (Y)						Pelatihan (X1)					Lingkungan Kerja (X2)								Disiplin Kerja (X3)					
	JK	US	PN	LMS	P1	P2	P3	P4	P5	ΣY	P1	P2	P3	P4	ΣX1	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	ΣX2	P1	P2	P3	P4	P5	ΣX3
1	1	3	3	3	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	17	4	5	4	5	3	4	4	29	5	4	5	4	4	22
2	1	4	1	2	3	4	3	4	3	17	3	4	3	3	13	4	3	4	3	3	4	3	24	4	3	4	4	3	18
3	1	1	3	3	3	5	5	5	5	23	5	4	5	5	19	5	5	5	5	3	5	5	33	5	4	5	4	4	22
4	2	4	3	3	5	5	5	4	4	23	5	4	5	5	19	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	4	4	23
5	1	2	3	4	3	3	3	3	3	15	3	4	3	3	13	3	3	3	3	3	3	3	21	3	4	4	4	4	19
6	1	1	3	2	4	5	5	5	5	24	5	4	5	5	19	5	5	5	5	4	5	5	34	5	5	3	4	4	21
7	2	2	3	4	5	3	3	3	3	17	3	4	3	5	15	5	3	5	3	5	3	3	27	3	5	5	4	3	20
8	2	4	1	2	4	4	4	5	5	22	5	4	4	4	17	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	5	21
9	1	4	3	4	5	4	4	4	4	21	4	4	5	5	18	5	5	5	5	5	4	4	33	5	5	4	4	5	23
10	2	3	3	2	5	5	4	4	4	22	5	4	5	5	19	5	5	5	5	5	5	4	34	5	5	5	4	5	24
11	1	2	2	2	4	4	4	5	5	22	5	4	4	4	17	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	20
12	2	3	3	1	4	3	3	3	3	16	3	4	3	3	13	5	3	5	3	4	3	3	26	3	4	4	4	4	19
13	1	1	3	2	5	5	5	4	4	23	4	4	5	5	18	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	4	5	24
14	1	4	4	1	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	17	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	5	4	21
15	2	3	3	2	4	5	5	4	4	22	4	5	5	5	19	5	5	5	5	4	5	5	34	5	5	5	5	4	24
16	1	2	4	2	5	3	3	3	3	17	3	4	3	5	15	5	3	5	3	5	3	3	27	3	5	5	4	5	22
17	1	3	3	1	5	4	4	3	3	19	4	4	4	4	16	4	4	4	4	5	4	4	29	4	4	4	4	4	20
18	2	2	4	2	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	4	34	5	4	4	5	5	23
19	1	2	3	2	5	5	4	4	4	22	4	4	4	4	16	4	4	4	4	5	5	4	30	4	4	5	4	4	21
20	1	3	1	1	5	5	5	4	4	23	4	5	5	5	19	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	4	5	5	24
21	2	3	1	2	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	35	5	4	4	5	5	23

LAMPIRAN II TABULASI DATA

No	Karakteristik Responden				Kinerja Pegawai (Y)						Pelatihan (X1)					Lingkungan Kerja (X2)								Disiplin Kerja (X3)						
	JK	US	PN	LMS	P1	P2	P3	P4	P5	ΣY	P1	P2	P3	P4	ΣX1	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	ΣX2	P1	P2	P3	P4	P5	ΣX3	
22	1	2	3	3	4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	5	4	29	4	4	5	4	4	21	
23	1	2	1	2	4	5	5	4	4	22	4	5	5	5	19	5	5	5	5	4	5	5	34	5	4	4	5	4	22	
24	2	3	2	3	5	5	5	5	5	25	5	3	5	5	18	5	5	5	5	5	5	5	35	5	4	5	4	4	22	
25	1	2	4	3	4	3	3	3	3	16	3	4	3	4	14	4	3	4	3	4	3	3	24	3	4	4	4	4	19	
26	1	2	4	1	5	5	5	4	4	23	4	4	5	5	18	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	4	4	5	23	
27	1	2	2	2	4	5	5	5	5	24	4	4	5	5	18	5	5	5	5	4	5	5	34	5	5	4	4	5	23	
28	2	1	4	3	4	4	4	3	3	18	3	3	4	4	14	4	4	4	4	4	4	4	28	4	3	4	3	4	18	
29	1	3	2	1	4	4	5	4	4	21	5	3	4	4	16	4	4	4	4	4	4	5	29	4	4	4	3	4	19	
30	1	3	4	2	5	5	5	4	4	23	4	5	5	5	19	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	25	
31	1	2	3	4	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	20	5	5	5	5	4	5	5	34	5	5	4	5	4	23	
32	2	3	2	2	4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	5	4	29	4	4	5	4	4	21	
33	2	4	4	3	4	4	5	5	5	23	5	5	5	5	20	5	5	5	5	4	4	5	33	5	5	5	5	3	23	
34	2	2	4	1	3	3	3	4	4	17	3	3	3	3	12	5	3	5	3	3	3	3	25	3	4	4	3	4	18	
35	1	3	3	3	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	15	4	4	4	4	4	4	4	28	4	3	4	3	4	18	
36	2	3	4	2	5	5	4	5	5	24	4	5	5	5	19	5	5	5	5	5	5	4	34	5	5	5	5	5	25	
37	2	3	3	2	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	20	
38	2	4	1	2	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	25	
39	1	4	3	4	5	5	4	4	4	22	3	4	3	3	13	5	3	5	3	5	3	3	27	3	3	3	4	3	16	
40	2	3	3	2	4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	16	4	4	4	4	5	4	4	29	4	4	4	4	4	20	
41	1	2	2	2	4	3	3	3	3	16	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	25	
42	2	3	3	1	5	5	5	4	4	23	4	5	5	5	19	5	5	5	5	5	4	5	34	5	5	5	5	5	25	

LAMPIRAN II TABULASI DATA

No	Karakteristik Responden				Kinerja Pegawai (Y)						Pelatihan (X1)					Lingkungan Kerja (X2)								Disiplin Kerja (X3)						
	JK	US	PN	LMS	P1	P2	P3	P4	P5	ΣY	P1	P2	P3	P4	ΣX1	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	ΣX2	P1	P2	P3	P4	P5	ΣX3	
43	1	1	3	2	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	20	
44	1	4	4	1	4	5	5	4	4	22	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	25	
45	2	3	3	2	5	3	3	3	3	17	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	5	4	29	4	4	4	4	4	20	
46	1	2	2	2	5	4	4	3	3	19	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	4	34	5	5	5	5	5	25	
47	1	3	3	1	5	5	4	5	5	24	4	5	5	5	19	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	25	
48	2	2	2	2	5	5	4	4	4	22	4	3	4	4	15	4	4	4	4	4	4	5	29	4	3	4	3	4	18	
49	1	2	3	2	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	4	5	4	23	
50	1	3	1	1	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	25	
51	2	3	1	2	4	3	3	3	3	16	3	4	3	4	14	4	3	4	3	4	3	3	24	3	4	4	4	4	19	
52	1	2	3	3	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	4	5	5	24	
53	1	2	1	2	3	4	3	3	3	16	3	3	3	3	12	5	3	5	3	3	4	3	26	3	4	4	4	4	19	
54	2	3	2	3	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	15	4	4	4	4	4	4	4	28	4	3	4	3	4	18	
55	1	2	2	3	5	5	5	4	4	23	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	25	
56	1	2	2	1	5	5	4	5	5	24	4	5	5	5	19	5	5	5	5	5	5	4	34	5	5	5	5	5	25	
57	1	2	2	2	4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	3	19	
58	2	1	2	3	5	5	4	5	5	24	5	3	5	5	18	5	5	5	5	5	5	4	34	5	4	5	4	5	23	
59	1	3	2	1	5	5	4	5	5	24	4	4	5	5	18	5	5	5	5	5	5	4	34	5	4	5	4	5	23	
60	1	3	2	2	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	20	
61	1	2	3	4	5	5	5	4	4	23	5	3	5	5	18	5	5	5	5	5	5	5	35	5	3	5	3	5	21	
62	2	3	2	2	4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	12	5	3	5	3	4	3	3	26	3	3	4	3	4	17	
63	2	4	2	3	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	16	4	4	4	4	5	4	4	29	4	5	4	4	4	21	

LAMPIRAN II TABULASI DATA

No	Karakteristik Responden				Kinerja Pegawai (Y)						Pelatihan (X1)					Lingkungan Kerja (X2)								Disiplin Kerja (X3)					
	JK	US	PN	LMS	P1	P2	P3	P4	P5	ΣY	P1	P2	P3	P4	$\Sigma X1$	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	$\Sigma X2$	P1	P2	P3	P4	P5	$\Sigma X3$
64	2	2	2	1	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	20	5	5	5	5	4	5	5	34	5	5	4	5	4	23
65	1	3	3	3	5	5	5	4	4	23	4	5	5	5	19	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	4	5	5	24
66	2	3	2	2	5	4	5	4	4	22	4	4	4	4	16	4	4	4	4	5	4	5	30	4	5	4	4	4	21

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

```
FREQUENCIES VARIABLES=Kinerja_Pegawai_P1 Kinerja_Pegawai_P2
Kinerja_Pegawai_P3 Kinerja_Pegawai_P4 Kinerja_Pegawai_P5
/STATISTICS=STDDEV MEAN SUM
/ORDER=ANALYSIS.
```

Frequencies

Statistics					
	Kinerja_Pegawai_P1	Kinerja_Pegawai_P2	Kinerja_Pegawai_P3	Kinerja_Pegawai_P4	Kinerja_Pegawai_P5
N Valid	66	66	66	66	66
Missing	0	0	0	0	0
Mean	4,42	4,38	4,21	4,14	4,12
Std. Deviation	,634	,739	,734	,721	,734
Sum	292	289	278	273	272

Frequency Table

Kinerja_Pegawai_P1				
		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	7,6	7,6
	4	28	42,4	50,0
	5	33	50,0	100,0
Total		66	100,0	

Kinerja_Pegawai_P2				
		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	15,2	15,2
	4	21	31,8	47,0
	5	35	53,0	100,0
Total		66	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Kinerja_Pegawai_P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	18,2	18,2	18,2
	4	28	42,4	42,4	60,6
	5	26	39,4	39,4	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Kinerja_Pegawai_P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	13	19,7	19,7	19,7
	4	31	47,0	47,0	66,7
	5	22	33,3	33,3	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Kinerja_Pegawai_P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	14	21,2	21,2	21,2
	4	30	45,5	45,5	66,7
	5	22	33,3	33,3	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

```

FREQUENCIES VARIABLES=Pelatihan_P1 Pelatihan_P2 Pelatihan_P3
Pelatihan_P4
  /STATISTICS=STDDEV MEAN SUM
  /ORDER=ANALYSIS.

```

Statistics

		Pelatihan P1	Pelatihan P2	Pelatihan P3	Pelatihan P4
N	Valid	66	66	66	66
	Missing	0	0	0	0
Mean		4,17	4,18	4,36	4,44
Std. Deviation		,714	,700	,757	,682
Sum		275	276	288	293

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Frequency Table

Pelatihan_P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	18,2	18,2	18,2
	4	31	47,0	47,0	65,2
	5	23	34,8	34,8	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Pelatihan_P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	16,7	16,7	16,7
	4	32	48,5	48,5	65,2
	5	23	34,8	34,8	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Pelatihan_P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	16,7	16,7	16,7
	4	20	30,3	30,3	47,0
	5	35	53,0	53,0	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Pelatihan_P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	10,6	10,6	10,6
	4	23	34,8	34,8	45,5
	5	36	54,5	54,5	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

```
FREQUENCIES VARIABLES=Lingkungan_Kerja_P1 Lingkungan_Kerja_P2
Lingkungan_Kerja_P3 Lingkungan_Kerja_P4 Lingkungan_Kerja_P5
Lingkungan_Kerja_P6 Lingkungan_Kerja_P7
/STATISTICS=STDDEV MEAN SUM
/ORDER=ANALYSIS.
```

Frequencies

	Statistics						
	Lingkungan Kerja P1	Lingkungan Kerja P2	Lingkungan Kerja P3	Lingkungan Kerja P4	Lingkungan Kerja P5	Lingkungan Kerja P6	Lingkungan Kerja P7
N Valid	66	66	66	66	66	66	66
Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean	4,61	4,36	4,61	4,36	4,42	4,39	4,27
Std. Deviation	,523	,757	,523	,757	,658	,721	,735
Sum	304	288	304	288	292	290	282

Frequency Table

Lingkungan_Kerja_P1				
		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	3	1	1,5	1,5
	4	24	36,4	36,4
	5	41	62,1	62,1
Total		66	100,0	100,0

Lingkungan_Kerja_P2				
		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	3	11	16,7	16,7
	4	20	30,3	30,3
	5	35	53,0	53,0
Total		66	100,0	100,0

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Lingkungan_Kerja_P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1,5	1,5	1,5
	4	24	36,4	36,4	37,9
	5	41	62,1	62,1	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Lingkungan_Kerja_P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	16,7	16,7	16,7
	4	20	30,3	30,3	47,0
	5	35	53,0	53,0	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Lingkungan_Kerja_P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	13,6	13,6	13,6
	4	22	33,3	33,3	47,0
	5	35	53,0	53,0	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Lingkungan_Kerja_P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	16,7	16,7	16,7
	4	26	39,4	39,4	56,1
	5	29	43,9	43,9	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

```
FREQUENCIES VARIABLES=Disiplin_Kerja_P1 Disiplin_Kerja_P2
Disiplin_Kerja_P3 Disiplin_Kerja_P4 Disiplin_Kerja_P5
/STATISTICS=STDDEV MEAN SUM
/ORDER=ANALYSIS.
```

Frequencies

Statistics						
		Disiplin_Kerja P1	Disiplin_Kerja P2	Disiplin_Kerja P3	Disiplin_Kerja P4	Disiplin_Kerja P5
N	Valid	66	66	66	66	66
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4,38	4,33	4,38	4,23	4,32
Std. Deviation		,739	,687	,548	,652	,612
Sum		289	286	289	279	285

Frequency Table

Disiplin_Kerja_P1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	15,2	15,2	15,2
	4	21	31,8	31,8	47,0
	5	35	53,0	53,0	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Disiplin_Kerja_P2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	12,1	12,1	12,1
	4	28	42,4	42,4	54,5
	5	30	45,5	45,5	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Disiplin_Kerja_P3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	3,0	3,0	3,0
	4	37	56,1	56,1	59,1
	5	27	40,9	40,9	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Disiplin_Kerja_P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	12,1	12,1	12,1
	4	35	53,0	53,0	65,2
	5	23	34,8	34,8	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Disiplin_Kerja_P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	7,6	7,6	7,6
	4	35	53,0	53,0	60,6
	5	26	39,4	39,4	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Kinerja_Pegawai_P1 Kinerja_Pegawai_P2
Kinerja_Pegawai_P3 Kinerja_Pegawai_P4 Kinerja_Pegawai_P5
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE CORR
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,858	,851	5

Item-Total Statistics

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kinerja_Pegawai_P1	16,85	6,715	,302	,256	,908
Kinerja_Pegawai_P2	16,89	4,927	,803	,715	,792
Kinerja_Pegawai_P3	17,06	5,135	,732	,651	,812
Kinerja_Pegawai_P4	17,14	5,104	,763	,976	,804
Kinerja_Pegawai_P5	17,15	4,992	,786	,976	,797

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Pelatihan_P1 Pelatihan_P2 Pelatihan_P3 Pelatihan_P4
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE CORR
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,862	,861	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pelatihan_P1	12,98	3,461	,673	,594	,838
Pelatihan_P2	12,97	3,876	,507	,307	,900
Pelatihan_P3	12,79	2,939	,866	,810	,752
Pelatihan_P4	12,71	3,285	,813	,733	,782

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Lingkungan_Kerja_P1 Lingkungan_Kerja_P2
Lingkungan_Kerja_P3 Lingkungan_Kerja_P4 Lingkungan_Kerja_P5
Lingkungan_Kerja_P6 Lingkungan_Kerja_P7
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE CORR
/SUMMARY=TOTAL.

```

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,911	,910	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Lingkungan_Kerja_P1	26,42	11,971	,630	,611	,908
Lingkungan_Kerja_P2	26,67	9,641	,916	,879	,875
Lingkungan_Kerja_P3	26,42	11,971	,630	,611	,908
Lingkungan_Kerja_P4	26,67	9,641	,916	,879	,875
Lingkungan_Kerja_P5	26,61	11,842	,496	,406	,921
Lingkungan_Kerja_P6	26,64	10,327	,794	,684	,890
Lingkungan_Kerja_P7	26,76	10,402	,755	,717	,895

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Disiplin_Kerja_P1 Disiplin_Kerja_P2 Disiplin_Kerja_P3
Disiplin_Kerja_P4 Disiplin_Kerja_P5
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE CORR
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,806	,802	5

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Disiplin_Kerja_P1	17,26	3,548	,669	,471	,743
Disiplin_Kerja_P2	17,30	3,722	,666	,531	,744
Disiplin_Kerja_P3	17,26	4,625	,438	,213	,810
Disiplin_Kerja_P4	17,41	3,907	,632	,532	,756
Disiplin_Kerja_P5	17,32	4,190	,557	,353	,779

```

REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Total_Kinerja_Pegawai
  /METHOD=ENTER Total_Pelatihan Total_Lingkungan_Kerja
  Total_Disiplin_Kerja
  /SCATTERPLOT=(*ZPRED ,*SRESID)
  /RESIDUALS NORMPROB(ZRESID) .
  
```

Regression

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,836 ^a	,699	,685	1,599

a. Predictors: (Constant), Total_Disiplin_Kerja,

Total_Lingkungan_Kerja, Total_Pelatihan

b. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	368,484	3	122,828	48,014	,000 ^a
Residual	158,607	62	2,558		
Total	527,091	65			

a. Predictors: (Constant), Total_Disiplin_Kerja, Total_Lingkungan_Kerja, Total_Pelatihan

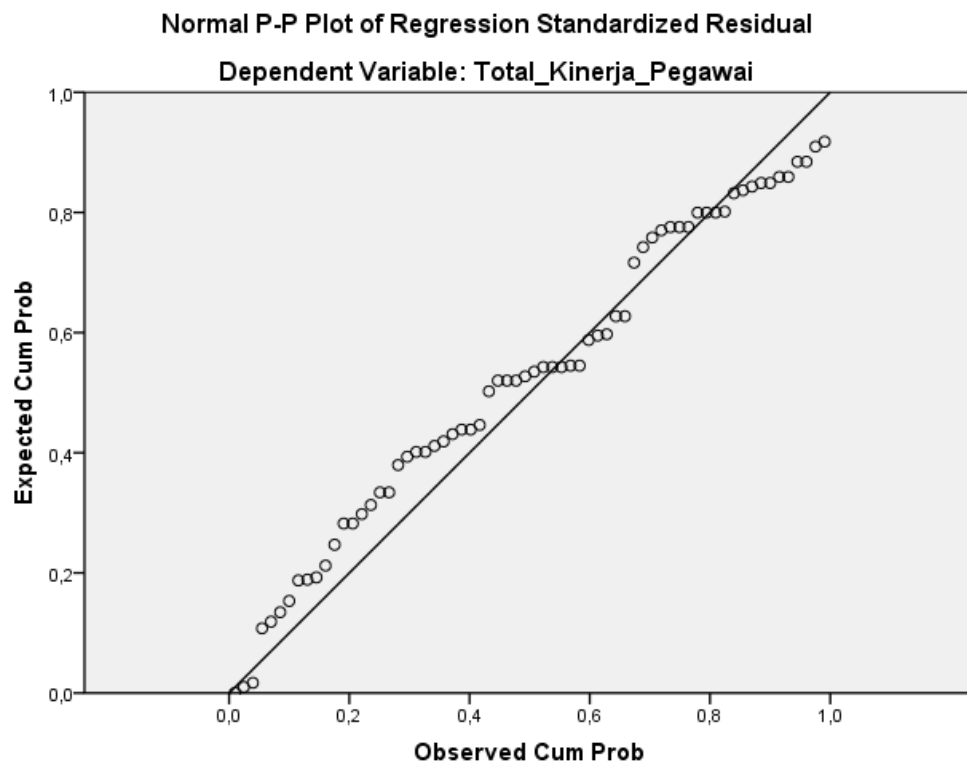
b. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

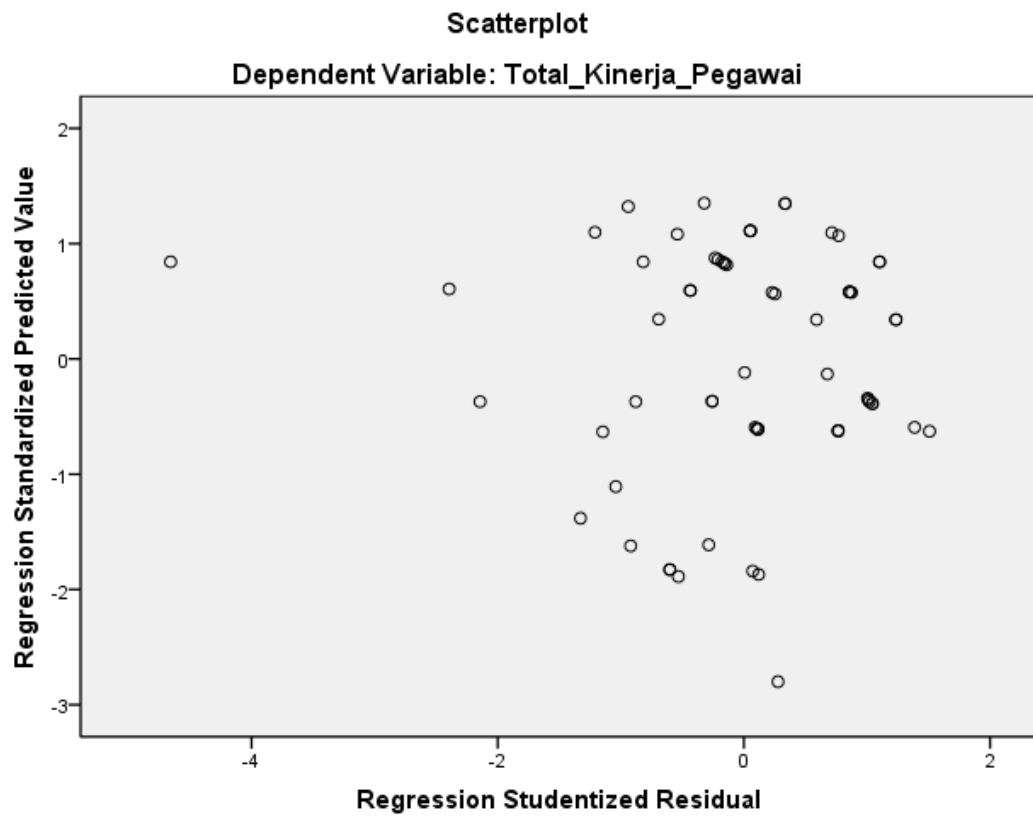
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6,031	1,890		3,191	,002		
Total_Pelatihan	,632	,243	,533	2,606	,011	,116	8,614
Total_Lingkungan_Kerja	,561	,134	,751	4,189	,000	,151	6,618
Total_Disiplin_Kerja	,601	,181	,515	3,315	,002	,201	4,983

a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai



LAMPIRAN III OUTPUT SPSS



LAMPIRAN VI

Nilai-Nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95%

n	Nilai r	n	Nilai r	n	Nilai r
3	0,997	27	0,381	55	0,266
4	0,950	28	0,374	60	0,254
5	0,878	29	0,367	65	0,244
6	0,811	30	0,361	70	0,235
7	0,754	31	0,355	75	0,227
8	0,707	32	0,349	80	0,220
9	0,666	33	0,344	85	0,213
10	0,632	34	0,339	90	0,207
11	0,602	35	0,334	91	0,203
12	0,576	36	0,329	92	0,202
13	0,553	37	0,325	93	0,201
14	0,532	38	0,320	94	0,200
15	0,514	39	0,316	95	0,199
16	0,497	40	0,312	96	0,198
17	0,482	41	0,308	100	0,194
18	0,468	42	0,304	125	0,176
19	0,456	43	0,301	150	0,159
20	0,444	44	0,297	175	0,148
21	0,433	45	0,294	200	0,138
22	0,423	46	0,291	300	0,113
23	0,413	47	0,288	400	0,098
24	0,404	48	0,284	500	0,088
25	0,396	49	0,281	600	0,080
26	0,388	50	0,279	700	0,074

Note: n = Jumlah Sampel

Untuk uji validitas..lihat ditabel corrected item-Total Correlation>

LAMPIRAN VI

Nilai t tabel Keyakinan 95%

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
1	63,656	25,452	12,706	6,314
2	9,925	6,205	4,303	2,920
3	5,841	4,177	3,182	2,353
4	4,604	3,495	2,776	2,132
5	4,032	3,163	2,571	2,015
6	3,707	2,969	2,447	1,943
7	3,499	2,841	2,365	1,895
8	3,355	2,752	2,306	1,860
9	3,250	2,685	2,262	1,833
10	3,169	2,634	2,228	1,812
11	3,106	2,593	2,201	1,796
12	3,055	2,560	2,179	1,782
13	3,012	2,533	2,160	1,771
14	2,977	2,510	2,145	1,761
15	2,947	2,490	2,131	1,753
16	2,921	2,473	2,120	1,746
17	2,898	2,458	2,110	1,740
18	2,878	2,445	2,101	1,734
19	2,861	2,433	2,093	1,729
20	2,845	2,423	2,086	1,725
21	2,831	2,414	2,080	1,721
22	2,819	2,405	2,074	1,717
23	2,807	2,398	2,069	1,714
24	2,797	2,391	2,064	1,711
25	2,787	2,385	2,060	1,708
26	2,779	2,379	2,056	1,706
27	2,771	2,373	2,052	1,703
28	2,763	2,368	2,048	1,701
29	2,756	2,364	2,045	1,699
30	2,750	2,360	2,042	1,697
31	2,744	2,356	2,040	1,696
32	2,738	2,352	2,037	1,694
33	2,733	2,348	2,035	1,692
34	2,728	2,345	2,032	1,691
35	2,724	2,342	2,030	1,690
36	2,719	2,339	2,028	1,688
37	2,715	2,336	2,026	1,687
38	2,712	2,334	2,024	1,686
39	2,708	2,331	2,023	1,685
40	2,704	2,329	2,021	1,684
41	2,701	2,327	2,020	1,683
42	2,698	2,325	2,018	1,682
43	2,695	2,323	2,017	1,681
44	2,692	2,321	2,015	1,680
45	2,690	2,319	2,014	1,679
46	2,687	2,317	2,013	1,679
47	2,685	2,315	2,012	1,678
48	2,682	2,314	2,011	1,677
49	2,680	2,312	2,010	1,677
50	2,678	2,311	2,009	1,676

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
51	2,676	2,310	2,008	1,675
52	2,674	2,308	2,007	1,675
53	2,672	2,307	2,006	1,674
54	2,670	2,306	2,005	1,674
55	2,668	2,304	2,004	1,673
56	2,667	2,303	2,003	1,673
57	2,665	2,302	2,002	1,672
58	2,663	2,301	2,002	1,672
59	2,662	2,300	2,001	1,671
60	2,660	2,299	2,000	1,671
61	2,659	2,298	2,000	1,670
62	2,657	2,297	1,999	1,670
63	2,656	2,296	1,998	1,669
64	2,655	2,295	1,998	1,669
65	2,654	2,295	1,997	1,669
66	2,652	2,294	1,997	1,668
67	2,651	2,293	1,996	1,668
68	2,650	2,292	1,995	1,668
69	2,649	2,291	1,995	1,667
70	2,648	2,291	1,994	1,667
71	2,647	2,290	1,994	1,667
72	2,646	2,289	1,993	1,666
73	2,645	2,289	1,993	1,666
74	2,644	2,288	1,993	1,666
75	2,643	2,287	1,992	1,665
76	2,642	2,287	1,992	1,665
77	2,641	2,286	1,991	1,665
78	2,640	2,285	1,991	1,665
79	2,639	2,285	1,990	1,664
80	2,639	2,284	1,990	1,664
81	2,638	2,284	1,990	1,664
82	2,637	2,283	1,989	1,664
83	2,636	2,283	1,989	1,663
84	2,636	2,282	1,989	1,663
85	2,635	2,282	1,988	1,663
86	2,634	2,281	1,988	1,663
87	2,634	2,281	1,988	1,663
88	2,633	2,280	1,987	1,662
89	2,632	2,280	1,987	1,662
90	2,632	2,280	1,987	1,662
91	2,631	2,279	1,986	1,662
92	2,630	2,279	1,986	1,662
93	2,630	2,278	1,986	1,661
94	2,629	2,278	1,986	1,661
95	2,629	2,277	1,985	1,661
96	2,628	2,277	1,985	1,661
97	2,627	2,277	1,985	1,661
98	2,627	2,276	1,984	1,661
99	2,626	2,276	1,984	1,660
100	2,626	2,276	1,984	1,660

LAMPIRAN VI

Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
1	161,446	199,499	215,707	224,583	230,160	233,988
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,329
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,688	3,581
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,319
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
51	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286
52	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283
53	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279
54	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275
55	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272
56	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269
57	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266
58	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263
59	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260
60	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257
61	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254
62	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251
63	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249
64	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246
65	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244
66	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242
67	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239
68	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237
69	3,982	3,132	2,739	2,507	2,350	2,235
70	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233
71	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231
72	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229
73	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227
74	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226
75	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224
76	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222
77	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220
78	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219
79	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217
80	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216
81	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214
82	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213
83	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211
84	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210
85	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209
86	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207
87	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206
88	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205
89	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203
90	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202
91	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191

LAMPIRAN VI