

Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Anggota Instansi X Pada Saat Pandemi Covid-19

Rio Malik Wicaksono¹, Zian Fachrian²

Alumni Magister Manajemen Universitas Bhayangkara Jakarta Raya¹².

riomwicaksono@gmail.com¹, zian.f11@gmail.com²



Research
&
Publishing

Sejarah Revisi Artikel :

Received on 5 Juli 2023

1st Revision on 6 Juli 2023

2nd Revision on 11 Juli 2023

Accepted on 14 Juli 2023

Doi :

<https://doi.org/10.61597/jbe-ogzrp.v1i1.4>

Abstrak : Penelitian ini menginvestigasi dampak dari pelatihan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja Anggota. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel probabilitas. Sebanyak 140 anggota INSTANSI X menjadi sampel yang terkumpul. Alat analisis yang digunakan adalah PLS Versi 3.0 untuk menganalisis data.

Tujuan : Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan antara Pelatihan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin terhadap Kinerja Anggota Instansi X pada saat Pandemi Covid-19.

Metodologi : Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang artinya penelitian ini menggunakan pengukuran indikator-indikator dalam variabel penelitian untuk memahami hubungan antara variabel-variabel tersebut.

Hasil Penelitian : Temuan paling kuat yaitu Lingkungan Kerja yang baik berpengaruh pada Peningkatan Kinerja Anggota. Sedangkan Pelatihan dan Disiplin tidak memiliki pengaruh pada meningkatnya Kinerja Anggota.

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

1. Pendahuluan

Instansi X ialah instrumen negara yang memiliki peran guna pemeliharaan keamanan dan ketertiban, menegakkan hukum, memberi perlindungan, mengayomi masyarakat serta memberikan pelayanan pada masyarakat sejalan dengan Menjaga keamanan internal di dalam negara. Terdapat 25 Satuan kerja (Satker) yang ada pada Instansi X, satuan kerja tersebut mempunyai lingkup tugas, aktifitas dan organisasi yang besar,

salah satunya adalah satuan kerja Divisi Teknologi Informasi dan Komunikasi Instansi X atau yang disingkat Divisi IT. Salah satu Divisi pada Instansi X merupakan perpanjangan tangan dari arahan di bidang informatika, termasuk teknologi informasi dan komunikasi yang melapor kepada ketua didalam organisasi yang ada di Instansi X. Bertugas sebagai fungsi membina dan mengembangkan sistem teknologi informasi dan komunikasi, serta manajemen informasi, termasuk jaringan telekomunikasi di lingkungan Instansi X. Ruang lingkupnya mencakup fokus pada mengumpulkan memproses data, menganalisis dan mengevaluasi, menyajikan informasi, serta layanan multimedia.

Pada permasalahan yang ada di Instansi X dilihat dari beberapa faktor kinerja yang dimana penulis memberikan permasalahan terkait pada individu dalam melaksanakan tugasnya masing-masing, Penilaian kinerja anggota pada tiap semester memiliki harapan yang cukup baik adanya target nilai yang ada untuk mendapatkan standar pekerjaan agar lebih baik lagi, penilaian tersebut terdapat pada harapan organisasi untuk memberikan wawasan pekerjaan yang dilakukan, serta nilai yang diharapkan. Tujuan organisasi dapat dicapai apabila anggota Divisi IT dan Komunikasi menjalankan tugasnya benar searah dengan aturan yang diberlakukan pada suatu organisasi atau instansi yang ada. Pada hakekatnya sumber daya manusia memegang peran penting pada setiap segi kehidupan, beberapa organisasi, termasuk instansi X, khususnya Divisi IT. Maka dari itu, sangat penting melakukan pemahaman dalam karakteristik anggota yang nantinya akan memainkan peran kepemimpinan bagi organisasi dalam menggapai tujuannya.

Sumber daya manusia membantu menentukan masa depan organisasi melalui arahan fungsional dengan pengembangan, kreativitas, fleksibilitas dan inisiatif manajemen, serta pengawasan, arahan, dan kontrol dalam suatu manajemen. Inti tujuan manajemen Sumber daya manusia adalah mengaktifkan, mengembangkan, dan mempertahankan anggota di organisasi. Hal ini memungkinkan seseorang untuk memberikan kontribusi terbaik untuk mencapai tujuan organisasi berdasarkan keahlian, pengetahuan dan keterampilan, pelatihan, lingkungan kerja, dan disiplin dalam bekerja. Berkontribusi pada organisasi, dengan bertindak sebagai *agent of change* untuk masing-masing organisasi. Pelatihan lingkungan kerja dan disiplin pada

konteks ini menciptakan sarana atau media guna menanamkan semangat serta meningkatkan kinerja sesuai dengan standar kinerja yang telah diatur sebelumnya, agar mampu menciptakan kinerja yang diberikan tiap individu terhadap organisasinya agar mampu mencapai tujuan yang diharapkan.

Apalagi pada saat penelitian ini berlangsung keadaan yang mencemaskan yaitu pandemi covid-19 dimana sistem kerja yang berubah pada Instansi X ini, pada mulanya bekerja melalui secara langsung dengan tatap muka untuk saat penelitian ini berlangsung sistem kerja yang baru melaksanakan dengan secara online dan satuan kerja Divisi IT masuk ke dalam kantor sebanyak 40% dari jumlah anggota satuan kerja Divisi IT, Oleh karena itu, peneliti menjalankan studi pelatihan, lingkungan kerja yang baru serta disiplin kerja terhadap kinerja yang dikerjakan oleh anggota Divisi IT pada Instansi X.

2. Kajian Teori

2.1 Kinerja

(Dahkoul 2018) berpendapat bahwa kinerja Anggota merupakan faktor kunci yang memiliki dampak signifikan terhadap kesuksesan suatu organisasi adalah organisasi yang aktif dalam pembelajaran. Organisasi yang memainkan peran yang signifikan dalam meningkatkan performa Anggota adalah mereka yang memberikan kesempatan bagi Anggota untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan.

(Hermina & Yosepha 2019) mendefinisikan kinerja Anggota sebagai kegiatan yang ditugaskan kepada Anggota oleh organisasi untuk diselesaikan. Kinerja Anggota tidak hanya berkaitan dengan kepuasan dan evaluasi dari hasil kerja seorang Anggota, tetapi juga dapat mempengaruhi keterampilan, kemampuan, dan sifat-sifat kepribadian individu Anggota. (Carvalho et al. 2020) mendefinisikan kinerja Anggota sebagai hasil kerja yang dicapai seorang Anggota, baik dari segi kuantitas maupun kualitas, dalam suatu organisasi.

Terlihat pendapat para ahli diatas bahwa, kinerja pegawai berguna untuk tercapainya tujuan organisasi dan untuk mencapainya secara efisien dan efektif searah dengan

kewajiban dan tanggung jawab yang terangkum dalam pelaksanaannya yang dicapai oleh sekelompok anggota.

2.2 Pelatihan

Didalam jurnal ([Mahadevan & Yap 2020](#)), Pelatihan merupakan proses yang berkesinambungan dan berkesinambungan yang ditujukan untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan sikap Anggota dan cara Anggota berperilaku di tempat kerja Mozael, (2015).

Sedangkan pendapat dari ([Abdullahi, Gwadabe and Ibrahim 2018](#)) berpendapat bahwa Dalam setiap organisasi, penting bagi kita untuk mengakui pentingnya pelatihan dan pengembangan sebagai suatu kewajiban untuk mencegah terjadinya tindakan kecurangan di waktu yang akan datang. Program pelatihan dan pengembangan merujuk pada praktik memberikan kesempatan kepada para Anggota untuk belajar melalui pelatihan, lokakarya, mentoring, pendampingan, atau sumber belajar lainnya. Hal ini bertujuan untuk memberikan inspirasi, tantangan, dan motivasi kepada mereka dalam menjalankan tugas pekerjaan mereka dengan kemampuan terbaik dan sesuai dengan standar perusahaan atau organisasi yang telah ditetapkan.

Pendapat tersebut diperkuat oleh ([Ali & Ngui 2019](#)) yang menyatakan bahwa pelatihan Anggota merupakan salah satu metode yang bertujuan untuk meningkatkan efektivitas kinerja organisasi dan sekaligus mempromosikan stabilitas organisasi. Mereka juga menyatakan bahwa organisasi perlu meluangkan upaya dan investasi yang besar dalam pelatihan Anggota jika ingin mencapai tujuan mereka dengan cara yang paling ekonomis. Dengan demikian, pelatihan Anggota dianggap sebagai strategi penting dalam meningkatkan performa organisasi dan mencapai kesuksesan yang berkelanjutan.

Dari beberapa pendapat para ahli sebelumnya, terlihat bahwa pelatihan merupakan strategi jangka pendek yang digunakan untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia. Melalui program pelatihan, anggota suatu lembaga atau organisasi dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka. Semakin lama seseorang berlatih, semakin baik pemahaman mereka terhadap tugas yang mereka lakukan, dan

ini berdampak pada peningkatan kinerja mereka. Dengan demikian, pelatihan merupakan sarana untuk mengoptimalkan potensi individu dan meningkatkan kualitas kerja dalam waktu yang cukup singkat.

2.3 Lingkungan Kerja

Dalam jurnal ([Hidayati, Perizade and Widiyanti 2019a](#)), Lingkungan kerja merupakan rumah bagi sebuah tim yang didalamnya terdapat banyak sarana pendukung guna tercapainya tujuan yang selaras dengan visi dan misi organisasi.

([Setiyanto & Natalia 2017](#)) Dikatakan bahwa Lingkungan kerja terdiri dari dua aspek, yaitu lingkungan kerja fisik dan non-fisik. Lingkungan kerja fisik mencakup semua kondisi di tempat kerja yang berpotensi mempengaruhi Anggota, seperti suhu, penataan ruang kerja, tingkat kebisingan, tingkat kepadatan, dan tingkat kesulitan. Di sisi lain, lingkungan kerja non-fisik melibatkan faktor-faktor yang tidak dapat dilihat secara fisik tetapi dapat dirasakan oleh Anggota.

Sementara itu, menurut ([Fadillah & Ali, 2020](#)), Lingkungan kerja mencakup semua elemen di sekitar para pekerja atau Anggota yang berpotensi mempengaruhi kepuasan kerja dan kemampuan mereka untuk melakukan tugas dengan baik. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang optimal, diperlukan fasilitas yang mendukung para Anggota dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Tujuannya adalah untuk meningkatkan performa pegawai di dalam organisasi.

Terlihat dari beberapa pendapat para ahli seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, terdapat faktor-faktor yang memiliki pengaruh terhadap lingkungan fisik kerja ialah pencahayaan, suhu, kelembaban, sirkulasi udara, dan kebisingan, tetapi lingkungan non kerja yang berhubungan dengan pekerjaan. dan bawahan, rekan kerja, dan antar Anggota yang dapat mempengaruhi suasana tempat kerja dan kinerja Anggota.

2.4 Disiplin

Menurut ([Hidayati, Perizade and Widiyanti 2019b](#)), Disiplin kerja ialah salah satu faktor terpenting dalam menumbuhkan produktivitas. Namun, tingkat pendidikan dan kompetensi Anggota yang berkelanjutan, tingkat motivasi dari manajemen, dan

tingkat kompensasi tidak masuk akal tanpa disiplin bagi Anggota untuk melakukan tugasnya. Oleh karena itu, unsur kedisiplinan Perhatian terhadap faktor kedisiplinan menjadi penting bagi manajemen maupun Anggota.

Menurut (Supriyanto, Ekowati and Vironika 2020), Disiplin kerja mengacu pada kemampuan Anggota untuk mengikuti aturan sosial yang berlaku dalam suatu organisasi. Disiplin kerja berperan sebagai sarana bagi manajer untuk berkomunikasi dengan para Anggota, merubah perilaku pegawai, dan peningkatan kesadaran dan motivasi untuk mematuhi seluruh aturan perusahaan.

Terlihat dari beberapa pendapat yang telah dijelaskan bahwa dapat diketahui disiplin ialah suatu norma dengan mentaati semua aturan-aturan yang mereka berapa pada lingkungan kerja baik yang tertulis ataupun yang tidak tertulis, disiplin juga dilakukan dengan kesadaran dan tanggung jawab penuh terhadap pekerjaan yang telah diberi kepadanya dari pada pihak atasan kepada anda.

3. Metodologi Penelitian

Pada tahap ini, aktivitas yang dijalankan peneliti seperti penentuan jenis metode penelitian, populasi dan sampel untuk dipakai subjek penelitian, instrumen penelitian yang akan ditentukan dan disusun, metode pengumpulan data yang akan ditentukan, dan membuat metode analisis data.

Saat mengumpulkan data, data primer ialah data yang diambil secara langsung lewat survei di setiap lokasi penelitian. Kuesioner ini dibagikan kepada responden. Responden disini adalah sampel dari populasi anggota Divisi IT pada Instansi X.

Teknik sampel menggunakan metode *Sampling* jenuh yaitu teknik pengumpulan sampel yang dipakai pada populasi yang semua anggotanya yang berjumlah 140 orang.

Agar data lebih bermanfaat dalam penelitian ini, perlu disajikan dan dianalisis. Untuk menjelaskan analisis berdasarkan data yang diolah. Program SmartPLS digunakan untuk output yang optimal.

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang artinya penelitian ini menggunakan pengukuran indikator-indikator dalam variabel penelitian untuk

memahami hubungan antara variabel-variabel tersebut. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dampak pelatihan (X1), lingkungan kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) terhadap kinerja (Y).

Tujuan dari teknik analisis data adalah untuk menginterpretasikan dan kemudian menarik kesimpulan berdasarkan data yang telah dikumpulkan. Peneliti menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan *software Partial Least Square* (PLS) versi 3.0.

3.1 Uji Analisis *Outer Model*

Proses analisis model luar ini dilakukan untuk memastikan keandalan (reliabilitas) dan kevalidan data yang diproses berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan. Persyaratan tersebut harus dipenuhi melalui serangkaian pengujian. Proses pengujian model luar ini meliputi :

Analisis *Outer Model* dilakukan untuk memastikan bahwa data yang digunakan dalam penelitian tersebut dapat diandalkan (*reliable*) dan valid berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan. Proses pengujian *Outer Model* melibatkan beberapa tahap pengujian, antara lain:

- a. Pengujian *Convergent Validity* (*Validitas Konvergen*) Pengujian ini juga dikenal sebagai Indikator Validity. Pada pengujian ini, digunakan kriteria *Average Variance Extracted* (AVE) untuk mengevaluasi *validitas konvergen*. Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut: Suatu konstruk dinyatakan memiliki reliabilitas yang baik jika nilai AVE konstruk tersebut lebih besar dari 0.5, atau dengan kata lain ($AVE_{konstruk-n} > 0.5$).
- b. Pengujian *Internal Consistencies Reliability* (Reliabilitas Konsistensi Internal) Pengujian ini menggunakan kriteria *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* (Rho-c) untuk mengevaluasi reliabilitas konsistensi internal. Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut: Suatu konstruk dikatakan memiliki reliabilitas yang baik jika nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* (Rho-c) lebih besar dari 0.7 (> 0.7).

3.2 Uji Analisis *Inner Model*

Proses pengujian Struktur (*Inner Model*) dilakukan sesuai dengan model yang telah ditetapkan atau yang diharapkan untuk menghasilkan *output* statistik yang memadai guna menganalisis permasalahan yang ada. Salah satu langkah krusial dalam memulai proses pengujian struktural ini adalah melalui metode "*Bootstrapping*". Hasil dari proses *Bootstrapping* ini memberikan kriteria yang digunakan oleh peneliti sebagai referensi untuk menentukan apakah model penelitian yang telah dirancang layak digunakan sebagai alat analisis permasalahan atau tidak. Proses pengujian yang dilakukan terhadap hasil algoritma struktur model ini mencakup aspek-aspek berikut:

a. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur tidak melibatkan penentuan hubungan sebab-akibat dan tidak dapat digunakan sebagai pengganti untuk menentukan hubungan kuantitatif antara variabel. Pengujian koefisien jalur dalam Model Struktural dilakukan dengan membandingkan nilai koefisien jalur dari setiap hubungan antara konstruk, yang harus melebihi nilai *T-value* yang telah ditetapkan, guna memastikan signifikansinya.

b. *Coefficient Determination (R² value)*

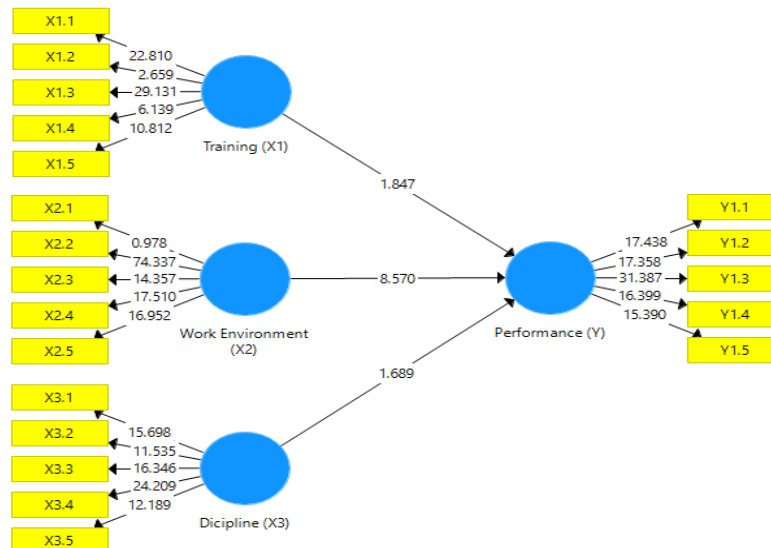
Coefficient Determination digunakan sebagai ukuran untuk mengevaluasi seberapa akurat seseorang dalam membuat prediksi dari beberapa variabel eksogen terhadap variabel endogennya. Penilaian *Coefficient Determination* menghasilkan nilai normatif, lemah, sedang, atau sangat akurat. Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut: Nilai $R^2 > 0.2$; daya prediksi dinyatakan Lemah, Nilai $R^2 > 0.5$; daya prediksi dinyatakan Sedang, Nilai $R^2 > 0.75$; daya prediksi dinyatakan Kuat.

4. Hasil Penelitian

4.1 Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

Model outer merupakan tahap evaluasi terhadap keandalan dan validitas variabel-variabel dalam penelitian. Terdapat tiga kriteria yang digunakan untuk mengevaluasi model eksternal, yaitu validitas konvergensi, validitas diskriminasi, dan reliabilitas

komposit. Hasil dari model eksternal mencerminkan hasil pengujian reliabilitas dan validitas dari setiap variabel yang sedang diteliti.



Gambar 1. Model Pengukuran Outer Model

4.2 Hasil *Convergent Validity*

Convergent Validity dievaluasi melalui keandalan item (indikator validitas) yang diukur dengan faktor loading. Faktor loading merupakan angka yang menunjukkan hubungan antara skor item pertanyaan dengan skor indeks yang diukur oleh komponen tersebut. Item yang memiliki faktor loading di atas 0,7 dianggap valid. Namun, dalam beberapa penelitian, seperti yang dikemukakan oleh (Hair et al. 2014), pada tahap awal pengujian, faktor loading sekitar 0,3 dianggap memenuhi level minimal, Sebuah faktor loading sekitar 0,4 dianggap lebih baik, dan faktor loading di atas 0,5 umumnya dianggap signifikan. Dalam penelitian ini, batas faktor loading yang digunakan adalah 0,5. Setelah data diproses menggunakan SmartPLS 3.0, hasil faktor loading dapat ditemukan pada Tabel 1 sesuai yang tercantum.

Tabel 1 Hasil Outer Loading (*Convergen Validity*)

Variabel	Original Sample (O)	P Values	Keterangan
X1.1 <- PELATIHAN	0,811	0,000	Valid
X1.2 <- PELATIHAN	0,319	0,008	Tidak Valid
X1.3 <- PELATIHAN	0,860	0,000	Valid

X1.4 <- PELATIHAN	0,707	0,000	Valid
X1.5 <- PELATIHAN	0,719	0,000	Valid
X2.1 <- LINGKUNGAN KERJA	0,162	0,329	Tidak Valid
X2.2 <- LINGKUNGAN KERJA	0,933	0,000	Valid
X2.3 <- LINGKUNGAN KERJA	0,716	0,000	Valid
X2.4 <- LINGKUNGAN KERJA	0,888	0,000	Valid
X2.5 <- LINGKUNGAN KERJA	0,807	0,000	Valid
X3.1 <- DISIPLIN	0,785	0,000	Valid
X3.2 <- DISIPLIN	0,742	0,000	Valid
X3.3 <- DISIPLIN	0,775	0,000	Valid
X3.4 <- DISIPLIN	0,786	0,000	Valid
X3.5 <- DISIPLIN	0,724	0,000	Valid
Y1.1 <- KINERJA	0,766	0,000	Valid
Y1.2 <- KINERJA	0,806	0,000	Valid
Y1.3 <- KINERJA	0,857	0,000	Valid
Y1.4 <- KINERJA	0,792	0,000	Valid
Y1.5 <- KINERJA	0,762	0,000	Valid

Sumber : Data olahan Peneliti, 2022

Berdasarkan data dalam Tabel 1, terdapat beberapa variabel dengan indikator-indikator yang memiliki nilai outer loading di bawah 0,5, yang mengindikasikan bahwa mereka tidak memenuhi syarat convergent validity:

1. Terdapat satu indikator pada variabel Pelatihan dengan nilai faktor loading di bawah 0,5. Oleh karena itu, dari empat indikator yang ada, hanya empat yang dapat dianggap valid dan layak untuk digunakan dalam analisis selanjutnya.
2. Pada variabel Lingkungan Kerja, juga terdapat satu indikator dengan faktor loading di bawah 0,5. Oleh karena itu, dari empat indikator yang ada, hanya empat yang memenuhi kriteria validitas dan dapat digunakan dalam analisis lebih lanjut.

3. Namun, pada variabel Disiplin, semua lima indikator variabel Kepuasan Kerja memiliki faktor loading di atas 0,5. Dengan demikian, kelima indikator tersebut dianggap valid dan dapat digunakan dalam analisis lebih lanjut.
4. Sementara itu, pada variabel Kinerja, kelima indikator variabel Kinerja juga memiliki faktor loading di atas 0,5. Oleh karena itu, semua indikator ini dianggap valid dan layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

4.3 Hasil Validitas Konvergen (*Konvergent Validity*)

Untuk menentukan apakah suatu variabel laten memenuhi kriteria validitas konvergen, kita dapat merujuk pada nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Apabila nilai AVE mencapai 0,5, maka variabel laten dianggap telah memenuhi validitas konvergen. Informasi mengenai hasil validitas konvergen dapat ditemukan pada Tabel 2 yang telah disajikan.

Tabel 2 Hasil AVE Variabel Laten

Variabel	Original Sample (O)	P Values	Keterangan
PELATIHAN	0,503	0,000	Valid
LINGKUNGAN KERJA	0,570	0,000	Valid
DISIPLIN	0,582	0,000	Valid
KINERJA	0,636	0,000	Valid

Sumber : Data olahan Peneliti, 2022

Dalam Tabel 2, terlihat bahwa semua nilai AVE untuk variabel Pelatihan (X1), Lingkungan Kerja (X2), Disiplin (X3), dan Kinerja (Y) > 0.5. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua variabel laten atau konstruk dalam penelitian ini memenuhi syarat variabel *konvergen*.

4.4 Hasil Cronbach's Alpha

Pengujian reliabilitas menggunakan *Composite Reliability* juga dapat dikonfirmasi dengan menggunakan nilai *Cronbach's alpha*. Suatu variabel dapat dianggap *reliabel* atau memenuhi kriteria *Cronbach's alpha* jika nilainya mencapai 0,7 atau lebih.

Tabel 3 Cronbach's Alpha

Variabel	Original Sample (O)	P Values	Keterangan
PELATIHAN	0,733	0,000	Reliabel
LINGKUNGAN KERJA	0,772	0,000	Reliabel
DISIPLIN	0,826	0,000	Reliabel
KINERJA	0,857	0,000	Reliabel

Sumber : Data olahan Peneliti, 2022

Dari data yang terdapat pada Tabel 3 di atas, terlihat bahwa nilai *cronbach's alpha* untuk masing-masing dari keempat variabel penelitian adalah $> 0,6$. Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa setiap variabel penelitian memenuhi persyaratan alpha Cronbach, dan dengan demikian, peneliti dapat menyimpulkan bahwa keempat variabel tersebut sangat reliabel.

4.5 Hasil Analisis *Inner Model*

4.5.1 Hasil Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Pengaruh langsung mengacu pada Pengaruh antara variabel yang sedang diteliti adalah pengaruh yang memiliki kepentingan yang signifikan. Signifikansi pengaruh ini dapat dinilai dengan menggunakan nilai p-Value yang diperoleh melalui penggunaan perangkat lunak SmartPLS v.3.0. Apabila nilai p-Value $< 0,05$, maka pengaruh tersebut dianggap signifikan. Untuk mengetahui apakah pengaruh dari variabel penelitian yang telah dibuat signifikan atau tidak, dapat dilihat pada Tabel 4 sebagai sumber informasi.

Tabel 4 Hasil Path Coefficient

Variabel	Original Sample	T Statistics	P Values	Keterangan
PELATIHAN > KEPUASAN KERJA	0,114	1,847	0,065	Tidak Berpengaruh
LINGKUNGAN KERJA > KINERJA	0,729	8,570	0,000	Berpengaruh
DISIPLIN > KEPUASAN KERJA	0,140	1,689	0,092	Tidak Berpengaruh

Sumber : Data olahan Peneliti, 2022

Pengujian terhadap hubungan antara Pelatihan kerja dan Kinerja menunjukkan nilai p-Value sebesar 0,065, yang tidak memenuhi syarat p-Value > 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Pelatihan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Pengujian terhadap hubungan antara Lingkungan kerja dan Kinerja menunjukkan nilai p-Value sebesar 0,000, yang memenuhi syarat p-Value < 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Pengujian terhadap hubungan antara Disiplin dan Kinerja menunjukkan nilai p-Value sebesar 0,092, yang tidak memenuhi syarat p-Value > 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Disiplin tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja.

4.5.2 Hasil R Square

R-Square dari struktur laten intrinsik masing-masing adalah 0,75, 0,50, dan 0,25. Angka-angka ini mengindikasikan kekuatan model, di mana nilai 0,75 dianggap tinggi, nilai 0,50 dianggap sedang, dan nilai 0,25 dianggap rendah. Hasil kuadrat PLS-R mencerminkan sejauh mana variasi regresi dapat dijelaskan oleh model.

Tabel 5 Hasil Adjusted R-Square

Variabel	Original Sample (O)	P Values	Keterangan
KINERJA	0,869	0,000	Kuat

Sumber : Data olahan Peneliti, 2022

Dari data yang terdapat pada Tabel 5 di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai R-Square untuk variabel Kinerja adalah 0,869. Nilai ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel-variabel dalam penelitian ini sebesar 86,9%. Sementara itu, sisanya sebesar 13,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

4.6 Discussion

4.6.1 Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja

Berdasarkan pengamatan dari peneliti, pelatihan pada tahun 2020 sampai semester 1 2021 dilakukan pada saat pandemi Covid dilaksanakan tidak maksimal karena pelatihan ada yang dilakukan secara online, tidak praktek secara langsung karena pembatasan berkumpulnya anggota, dan jika dilaksanakan secara offline ada persyaratan yaitu anggota harus mengikuti tes swab antigen setiap hari untuk bisa mengikuti pelatihan, jika hasil swab negatif bisa berlanjut mengikuti tetapi jika hasil positif maka anggota akan dibawa petugas kesehatan ke rumah sakit, sehingga pelatihan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Hasil ini dikarenakan banyak personil baru yang masuk kedalam INSTANSI X dan pelatihan yang dilakukan pada awalnya bertatap muka secara langsung serta praktek yang dilakukan para anggota dapat dilihat oleh instruktur yang akan dapat dinilai secara langsung hasil ini berbeda pada pelatihan terhadap kepuasan kerja pada hasil pelatihan terhadap kinerja ini masih banyak yang kurang serta harus diperbaiki dari pelatihan online tersebut mulanya belum membiasakan diri pada kejadian seperti ini akan tetapi secara perlahan pelatihan online akan lebih ditingkatkan lagi agar memiliki pengaruh terhadap kinerja nantinya. Perbedaan pada online offline ini dikarenakan ada pembagian group sebagian pelatihan dilaksanakan online dan sebagian lainnya dilaksanakan secara offline hal ini menyebabkan tidak maksimalnya pengaruh antara kedua variabel permasalahan yang diteliti. Indikator yang ada pada pelatihan terhadap kinerja dimana peningkatan kinerja Anggota melakukan pelatihan online sangat kurang membantu yang dimana harus menyesuaikan saat pandemic covid 19 ini.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Khoirunnisa, Kusumaningrum and Mustofa, 2018) dengan judul pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Anggota Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Grandkeisha Hotel By Horison Yogyakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja.

4.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Ketika kondisi dan peralatan Lingkungan Kerja meningkat, maka akan terjadi peningkatan Kinerja anggota. Ini berarti, dalam tingkat tertentu, Lingkungan Kerja dapat meningkatkan kinerja anggota. Di INSTANSI X, Lingkungan Kerja fisik mencakup Keadaan Udara, Kebisingan, Getaran, Pencahayaan, dan Penataan Ruangan. Hasilnya menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki dampak positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja. Hal ini disebabkan oleh dukungan yang diberikan oleh lingkungan fisik dan non-fisik yang sudah memadai di INSTANSI X, yang memungkinkan anggota personil untuk melaksanakan tugas mereka dengan baik. Hasil ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan faktor penopang seperti lingkungan fisik dan lingkungan non-fisik memiliki pengaruh yang kuat dalam hal tersebut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh ([Samson, Waiganjo and Koima 2015](#)) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bank Umum di Kota Nakuru. Temuan dari penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja memiliki dampak yang penting terhadap kinerja para Anggota. Begitupun dengan penelitian yang dilakukan oleh ([Anggreni et al., 2018](#)), Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Anggota Melalui Mediasi Semangat Kerja Pada Prama Sanur Beach Hotel. Dari hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai, serta Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.6.3 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Pada hal ini mengapa tidak mempengaruhi antara kedua variabel pada hipotesis enam ini karena pada saat penelitian yang dilakukan penjagaan ketat pada protocol kesehatan saat masuk kantor sangat dijaga serta pembagian yang telah disebutkan pada hipotesis sebelumnya anggota tidak masuk sebagian dan juga yang berada di kantor sebagian yang dituang pada aturan pemerintah sebanyak 50% populasi kerja di kantor pada saat itu oleh karena itu adanya kinerja yang selalu berubah tiap minggunya, oleh karena itu hasil penilaian disiplin terhadap kinerja juga menurun

hal ini harus disesuaikan pada situasi dan kondisi yang telah terjadi pada saat pandemic covid 19 terjadi. Pada indikator ini bahwa penyesuaian standar pengelolaan operasional langsung terhadap kinerja tidak memenuhi karena penyesuaian pelatihan untuk menumbuhkan tingkat disiplin tanpa pengaruhnya terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Irawan, Kusjono and Suprianto 2021) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, ditemukan bahwa variabel Disiplin kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.

5. Kesimpulan Dan Saran

5.1 Conclusion

Berdasarkan hasil analisis data, pengujian hipotesis dan pembahasan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan seperti berikut:

1. Atasan memberikan pelatihan secara langsung dengan membagi sistem pelatihan online dan offline pada setiap anggota, maka dari itu pelatihan belum mempengaruhi kinerja.
2. Anggota mampu berkonsentrasi dengan baik jika jauh dari kebisingan dan dilengkapi dengan pencahayaan yang baik pula agar mampu menyelesaikan pekerjaannya, maka dari itu lingkungan mempengaruhi kinerja.
3. Para anggota selalu datang ke tempat bekerja sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditentukan oleh lembaga, sedangkan sisa anggota yang bekerja secara online masih belum dikatakan disiplin masuk dikarenakan adanya kendala baik jaringan ataupun device maka disiplin belum mempengaruhi kinerja.

5.2 Suggestion

Berdasarkan hasil yang telah disampaikan, penulis mengemukakan beberapa rekomendasi yang dapat menjadi pertimbangan bagi perusahaan atau organisasi ke depannya :

1. Materi yang diberikan tidak sejalan dengan keahlian yang dimiliki oleh para anggota, maka diperlukan penyampaian materi yang mudah untuk dimengerti oleh para anggota, dengan cara membagi antara online dan offline agar lebih mudah dan efisien.
2. Beberapa ruang kerja para anggota masih belum memiliki suhu udara yang nyaman dan memiliki perbedaan dengan ruangan lainnya. Maka dari itu penyediaan suhu udara harus disediakan di setiap ruangan, dan fasilitas kerja bagi para anggota Instansi X.
3. Terlihat beberapa anggota masih belum memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya seperti telat melaksanakan apel pagi, maka dari itu punishment diberikan agar para anggota merasa jera atas tingkat disiplin.

6. Daftar Pustaka

- Abdullahi, M. S., Gwadabe, Z. L., & Ibrahim, M. B. Effect Of Training and Development on Employee's Productivity Among Academic Staff Of Kano State Polytechnic, NIGERIA. *Asian People Journal*, 1(2), (2018). 264–286.
- Ali, M. R. H., & Ngui, T. The Effect Of Employee Training On Performance In The Building And Construction Sector In Kenya : A Case Study Of Tile And Carpet Centre. *Global Scientific Journals*, 7 (10), (2019). 318–332.
- Anggreni, N. W., Sitiari, N. W., Indiani, N. L. P., & Pertamawati, N. P. The Effect of Leadership and Work Environment on Employee Performance Through Mediation of Work Spirit at Prama Sanur Beach Hotel. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Jagaditha*, 5, (2018). 84–91.
- Carvalho, A. da C., Riana, I. G., & Soares, A. de C. Motivation on Job Satisfaction and Employee Performance. *International Research Journal of Management, IT & Social Sciences*, 7(5), (2020). 13–23.
- Dahkoul, Z. M. The Determinants Of Employee Performance In Jordanian Organizations. *Journal of Economics, Finance and Accounting*, 5, (2018). 11–17.
- Fadillah, A. N., & Ali, H. *Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Proses Pengambilan Keputusan: Manajer, Organisasi, Lingkungan dan Pengalaman*. (2020). 1–9.
- Hair, J., Hult, G., Ringle, C., & Sarstedt, M. A Primer On Partial Least Squares Structural

- Equation Modeling (PLS-SEM). America: SAGE Publication, Inc. (2014).
- Hermiana, U. N., & Yosepha, S. Y. The Model of Employee Performance. *International Review of Management and Marketing*, 9(3), (2019). 69–73.
- Hidayati, S. K., Perizade, B., & Widiyanti, M. Effect Of Work Discipline And Work Environment To Performance Of Employees. *Internasional Journal of Scientific and Reasearch Publications*, 9 (December 2019) (2019a).
- Hidayati, S. K., Perizade, B., & Widiyanti, M. Effect Of Work Discipline And Work Environment To Performance Of Employees (Case Study at the Central General Hospital (RSUP) Dr. Mohammad Hoesin Palembang). *International Journal of Scientific and Research Publications*, 9(12). (2019b).
- Irawan, Kusjono, & Suprianto. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, Vol. 1, No.3, November (2021). 176-185.
- Khoirunnisa Kusumaningrum Mustofa. Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Anggota Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Grandkeisha Hotel By Horison Yogyakarta. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 0–32. (2018).
- Mahadevan, A., & Yap, M. H. Impact of Training Methods on Employee Performance in a Direct Selling Organization, Malaysia. *Journal of Business and Management*, 21(10), (2020). 7–14.
- Samson, G. N., Waiganjo, M., & Koima, J. Effect of Workplace Environment on the Performance of Commercial Banks Employees in Nakuru Town. *International Journal of Managerial Studies and Research*, 3(12), (2015). 76–89.
- Setiyanto, A. I., & Natalia. Impact of Work Environment on Employee Productivity in Shipyard Manufacturing Company. *Journal of Applied Accounting and Taxation*, 2(1), (2017). 31–36.
- Supriyanto, A. S., Ekowati, V. M., & Vironika, H. Linking work environment to employee performance: the mediating role of work discipline. *Bisma*, 13(1), (2020). 14–25.