

Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara

Mahfuzoh¹, Emelia Rahmadany Putri Gami², Suhaila Husna Samosir³, Tukimin Lubis⁴

1,2,3,4 Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah

e-mail: mahfuzoh@umnaw.ac.id¹, emeliarahmadhany@gmail.com²,
suhailahusnasamosir@umnaw.ac.id³, tukiminlbs22@gmail.com⁴

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara. Jenis penelitian adalah kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 75 orang. Berhubung jumlah pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara sebanyak 75 orang (kurang dari 100 orang), maka semua karyawan diambil jadi objek penelitian. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner dengan skala pengukuran data Skala Likert. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, reliabilitas dan asumsi klasik. Metode analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian membuktikan bahwa pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Insentif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan pelatihan, lingkungan kerja dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara dengan nilai $F_{hitung} (51.507) > F_{tabel} (2,73)$, dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi yang sudah disesuaikan (R Square) sebesar 0,685 hal ini berarti 68,5% variabel *dependen* dapat dijelaskan oleh variabel *independen* sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

Kata kunci: *Pelatihan, Lingkungan Kerja, Insentif, Kinerja Pegawai.*

Abstract

The aim of this research is to determine and analyze the influence of training, work environment and incentives on the performance of employees of the Public Works and Spatial Planning Department of North Sumatra Province. The type of research is quantitative. The population of this study was employees of the Public Works and Spatial Planning Department of North Sumatra Province, totaling 75 people. Since the number of employees at the Public Works and Spatial Planning Department of North Sumatra Province is 75 people (less than 100 people), all employees were taken as research objects. The research instrument uses a questionnaire with a Likert scale data measurement scale. Data analysis techniques use validity, reliability and classical assumption tests. The data analysis method uses multiple linear regression with the help of the SPSS program. The research results prove that training partially has a positive and significant effect on employee performance. The work environment has a positive and significant effect on employee performance. Incentives partially have a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously training, work environment and incentives have a positive and significant

effect on the performance of employees of the Public Works and Spatial Planning Department of North Sumatra Province with a value of $F_{count} (51,507) > F_{table} (2.73)$, and a significance value of $0.000 < 0.05$. The adjusted coefficient of determination (R Square) is 0.685, this means that 68.5% of the dependent variable can be explained by the independent variable while the rest is explained by other variables outside the variables studied.

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

PENDAHULUAN

Instansi adalah suatu organisasi yang berusaha untuk mengalokasikan sumber daya secara keseluruhan dan dikelola secara individu atau kolektif untuk mencapai tujuan bisnis. Tujuan didirikannya instansi adalah untuk mencapai laba (*profitabilitas*) yang sebesar-besarnya dan meningkatkan kesejahteraan pemilik dan pegawai dari suatu instansi. Keberhasilan dalam mencapai tujuan Badan akan ditentukan tidak hanya oleh modal dan fasilitas yang dimilikinya, tetapi juga oleh sumber daya manusianya yang terampil, cakap dan berbudi luhur di bidangnya masing-masing. Dengan demikian, keberhasilan lembaga dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada kemampuan pegawainya untuk melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, (Prasetya, 2023).

Di setiap organisasi salah satu tujuan akhir yang ingin dicapai yaitu kinerja yang tinggi dari masing-masing pegawainya. Kinerja tinggi yang diharapkan dari para pegawai tidak hanya pada pimpinan saja, tetapi juga harus ada pada para bawahan, (Waruwu dan Tafonao, 2023).

Perubahan atas kinerja karyawan dapat saja terjadi kapanpun biasanya disebabkan oleh beberapa faktor baik dari faktor internal maupun eksternal, bila perubahan kinerja karyawan sifatnya menurun maka hal ini harus segera dicarikan solusi salah satunya dengan cara memberikan pelatihan kerja. Menurut (Syahputra & Tanjung, 2020) pelatihan (*training*) adalah suatu metode pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur secara sistematis dan terorganisir dimana pekerja non-manajerial mendalami pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan tertentu. Berikut ini adalah kuesioner prasurvey tentang variabel yang dibagikan kepada para karyawan. Adapun hasil kuesioner prasurvey dapat diperhatikan dari tabel berikut ini:

Tabel 1. Hasil Data Pra Survey Variabel Pelatihan

No	Pernyataan	Setuju	Presentase	Tidak Setuju	Presentase
1	Pengetahuan saya bertambah setelah mengikuti pelatihan	13	43%	17	57%
2	Pelatihan kerja meningkatkan kualitas kinerja saya	21	70%	9	30%
3	Pelatihan kerja, meningkatkan akurasi dan ketelitian saya dalam bekerja	15	50%	15	50%
4	Keterampilan saya bertambah setelah mengikuti pelatihan	18	60%	12	40%
5	Isi pelatihan relevan dan sesuai dengan bidang pekerjaan saya	20	67%	10	33%

Sumber : Hasil Penyebaran Kuisisioner, 2023

Dari Tabel 1 diatas dapat dilihat bahwa pelatihan pada di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara masih berlangsung kurang baik. Hal ini dapat dilihat dari hasil kuesioner prasurvey masih terdapat responden yang menjawab “Tidak Setuju” pada pernyataan “Pengetahuan saya bertambah setelah mengikuti pelatihan” dengan jawaban “Setuju” 43% dan “Tidak Setuju” 56%. Berdasarkan hasil kuesioner prasurvey tersebut dapat dinyatakan bahwa masih kurang baik serta kurang efektifnya pelatihan yang telah diberikan pihak instansi kepada para pegawai. Pelatihan yang diberikan tidak dapat diikuti secara maksimal oleh pegawai karena rendahnya minat pegawai dalam mengikuti pelatihan hal ini diakibatkan karena minimnya reward yang diberikan oleh instansi terhadap pegawai yang mengikuti pelatihan tersebut, dan dikarenakan tidak ada penghargaan khusus bagi pegawai yang mengikuti pelatihan, maka dari itu, hal tersebut menyebabkan rendahnya minat pegawai dalam mengikuti pelatihan yang diberikan oleh pihak instansi. Selain itu, masih kurangnya instruktur yang berkompeten dalam bidang keahliannya yang memberikan pelatihan, karena pelatihan yang diberikan hanya bagi pegawai baru sehingga yang menjadi instruktur adalah senior atau pegawai yang lama, sedangkan untuk pegawai lama tidak diberikan pelatihan *on the job training* lagi. Kemudian, kurangnya minat pegawai untuk mengikuti pelatihan yang diselenggarakan karena pelatihan yang diberikan adalah pelatihan *on the job training* yang diperuntukkan untuk pegawai baru, sedangkan untuk pelatihan khusus yang diberikan hanya pada bagian-bagian tertentu saja dan tidak semua bidang diberikan pelatihan secara bergilir sesuai dengan bidangnya.

Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat juga dapat menyebabkan kinerja pegawai menurun seperti mudah stres, tidak semangat untuk bekerja, datang terlambat, demikian juga sebaliknya apabila lingkungan kerja itu sehat maka para pegawai tentunya akan semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, mudah untuk konsentrasi, sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai dengan target, (Deni, dkk, 2023).

Tabel 2. Hasil Data Pra Survey Variabel Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Setuju	Presentase	Tidak Setuju	Presentase
1	Keamanan ditempat kerja sudah mampu membuat saya nyaman	22	73%	8	27%
2	Fasilitas diperusahaan mendukung kelancaran pekerjaan saya	14	47%	16	53%
3	Hubungan antar sesama rekan kerja saling terbuka dalam berkomunikasi bila ada permasalahan	19	63%	11	37%

Sumber : Hasil Penyebaran Kuisisioner, 2023

Berdasarkan Tabel 2 diatas dapat dilihat bahwa lingkungan kerja di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara tidak optimal kecenderungan dapat dilihat dari hasil pra-survey seperti pernyataan fasilitas diperusahaan kurang mendukung kelancaran pekerjaan karyawan dapat dilihat dari jawaban responden yang memilih “Setuju” 47% dan “Tidak Setuju” 53%. Fenomena ini dapat dilihat dari beberapa pegawai yang masih menggunakan fasilitas pribadi dalam melaksanakan pekerjaan seperti halnya masih terdapat pegawai yang memakai laptop pribadi dalam melaksanakan pekerjaan dikarenakan fasilitas yang kurang memadai, kemudian masih terdapat juga pegawai yang masih menggunakan kendaraan pribadi ketika melaksanakan pekerjaan diluar instansi seperti menggunakan sepeda motor milik pribadi. Oleh karena itu, saat ini pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara masih memiliki kinerja yang kurang baik dikarenakan lingkungan kerja yang masih kurang memadai untuk proses penyelesaian pekerjaan.

Menurut Priansa (2016), insentif material yang diberikan oleh organisasi perlu mempertimbangkan kinerja. Diwujudkan dalam bentuk pembayaran yang didasarkan atas kinerja yang dihasilkan ketika bekerja di dalam organisasi, (Rahman, dkk, 2023).

Tabel 3. Hasil Data Pra Survey Variabel Insentif

No	Pernyataan	Setuju	Presentase	Tidak Setuju	Presentase
1	Saya mendapatkan bonus sesuai dengan kinerja saya	20	67%	10	33%
2	Besarnya kompensasi yang saya terima sesuai dengan hasil pekerjaan yang saya berikan pada instansi	15	50%	15	50%
3	Pemberian kompensasi oleh instansi selalu tepat waktu	11	37%	19	63%
4	Saya merasa terlindung dengan adanya jaminan kesehatan yang diberikan oleh pihak instansi	24	80%	6	20%

Sumber : Hasil Penyebaran Kuisisioner, 2023

Berdasarkan Tabel 3 diatas bahwa insentif pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara belum optimal kecendrungan dapat dilihat dari hasil pra survey yang di lakukan oleh peneliti bahwa Pemberian kompensasi oleh pihak instansi masih tidak tepat waktu dan masih belum sesuai dengan besarnya pekerjaan yang dilakukan. dapat dilihat dari jawaban responden pada pernyataan “Pemberian kompensasi oleh instansi selalu tepat waktu” yang memilih “Setuju” 37% dan “Tidak Setuju” 63%. Fenomena saat ini sistem pemberian insentif yang dimaksud diberikan satu sebulan sesudah mencapai target instansi. Dimana terkadang pemberian insentif diberikan setelah dua sampai tiga bulan berikutnya dikarenakan terjadinya kurang komunikasi ataupun penilaian sehingga terjadinya penundaan pemberian insentif. Sesuai dengan kebijakan terhadap pemberian insentif yang diberikan dengan sesuai kriteria kinerja pegawai bisa menurun dikarenakan pemberian insentif ini dinilai dengan sistem penilaian kinerja terhadap instansi maupun penilaian individu pegawai akan di evaluasi sehingga bisa mengakibatkan pemberian insentif bisa berbeda nominal antar pegawai satu dengan pegawai lainnya.

Salah satu hal yang harus diperhatikan oleh instansi dalam mengelola fungsi-fungsi manajemennya adalah bagaimana mengelola sumber daya manusia untuk dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Kesuksesan dan kinerja organisasi bisa dilihat dari kinerja yang telah dicapai oleh pegawainya, oleh sebab itu pihak instansi menuntut agar para pegawainya mampu menampilkan kinerja yang optimal karena baik buruknya kinerja yang dicapai oleh pegawai akan berpengaruh pada kinerja dan keberhasilan instansi secara keseluruhan.

Tabel 4. Hasil Data Pra Survey Variabel Kinerja Pegawai

No	Pertanyaan	Setuju	Presentase	Tidak Setuju	Presentase
1	Kualitas kinerja saya sudah memenuhi standart kualitas yang telah ditetapkan pihak instansi	12	40%	18	60%
2	Saya bekerja dengan cepat dan tidak ada kesalahan	15	50%	15	50%
3	Saya mampu bekerja dengan waktu yang ditetapkan	22	73%	8	27%

instansi					
4	Saya mampu bekerja sama dengan pegawai lainnya didalam instansi	20	67%	10	33%
5	Saya mampu bekerja dibawah penekanaan biaya perusahaan	21	70%	9	30%

Sumber : Hasil Penyebaran Kuisisioner, 2023

Berdasarkan Tabel 4 diatas dapat dilihat bahwa kinerja pegawai dirasa jauh dari standart seharusnya atau dapat dikatakan kurang maksimal dilihat dari hail pra-survey yang dilakukan oleh peneliti masih terdapat pegawai yang belum mampu mencapai seluruh target yang telah ditentukan oleh instansi. Dapat dilihat dari pernyataan kualitas kinerja pegawai belum memenuhi standart kualitas yang telah ditetapkan pihak instansi dapat dilihat dari jawaban responden yang memilih setuju 40% dan yang tidak setuju 60%. Saat ini kualitas kerja pegawai belum maksimal dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, hal tersebut karena masih adanya komplain dari masyarakat akibat dari adanya *miss communication* antara pegawai dengan tamu maupun masyarakat dikarenakan hal-hal tertentu. Selain itu apabila dilihat dari kuantitas kerja, permasalahan yang terjadi adalah tidak semua bagian atau bidang dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan, salah satunya adalah pada bagian administrasi dan kesekretariatan yang seharusnya diberikan standar waktu untuk menyelesaikan pekerjaan seperti laporan pekerjaan dan sistem surat menyurat sampai saat ini masih terjadi keterlambatan pada saat pengumpulan laporan pekerjaan.

1. Pelatihan

Menurut Veithzal dan Sagala (2017:212) merupakan proses secara sistematis mengubah perilaku untuk mencapai tujuan dan berkaitan tentang keahlian dan kemampuan melakukan pekerjaan saat ini. Menurut Kasmir (2019:126) berpendapat bahwa pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya. Menurut Sari (2018:101) pelatihan adalah semua usaha untuk menyediakan memperoleh, meningkatkan, dan mempertahankan keterampilan kerja, hasil barang yang dikeluarkan, sikap, serta etika pada jenjang kemampuan serta skill tertentu, sesuai dengan standar serta kualifikasi jabatan serta pekerjaan.

2. Lingkungan Kerja

Menurut Nurmansyah (2018:207) lingkungan kerja adalah tempat dimana pengawai melakukan kegiatannya dan segala suatu yang dapat membantunya didalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya. Menurut Supomo dan Nurhayati (2018) lingkungan kerja adalah pola semua kondisi eksternal dan pengaruh yang mempengaruhi kehidupan dan pengembangan Menurut Kasmir (2019:192) menyatakan bahwa "lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja".

3. Insentif

Menurut Hasibuan (2017:118) tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif merupakan metode untuk memberikan rasa adil bagi mereka yang bekerja lebih tekun dan sungguh-sungguh. Menurut Ayu dan Sinaulan (2018:374) insentif adalah penambahan jasa yang dibalas untuk karyawan yang mempunyai prestasi yang lebih tinggi. Menurut Manik dan Syafrina (2018:12) insentif juga merupakan suatu penghormatan utuk meningkatkan motivasi yang diberikan pada pihak pemimpin organisasi kepada kaaryawan dalam bentuk uang sehingga karyawan bekerja keras untuk memperoleh tujuan organisasi perusahaan.

4. Kinerja Pegawai

Menurut Edison (2017), “Kinerja dapat diartikan sebagai hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya”. Menurut Sutrisno (2017:170), “Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab”. Menurut Mangkunegara (2017: 67), “Kinerja adalah penilaian yang sifat nya secara kualitas dan kuantitas yang mana memberikan hasil atas tugas dn tanggung jawab di dilaksanakan dengan benar”.

METODE

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara. Jenis penelitian adalah kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 75 orang. Berhubung jumlah pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara sebanyak 75 orang (kurang dari 100 orang), maka semua karyawan diambil jadi objek penelitian. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner dengan skala pengukuran data Skala Likert. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, reliabilitas dan asumsi klasik. Metode analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017:125) “Uji Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat valid atau tidaknya suatu instrumen”. Untuk mengetahui valid tidaknya suatu data, dapat dilihat dari tabel validitas dan reliabilitas. Data dikatakan valid apabila nilai r hitung > r tabel, mengetahui sejauh mana data dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali pada subjek yang sama atau dapat dikatakan untuk menunjukkan adanya penyesuaian antara sesuatu yang diukur dengan jenis alat pengukuran yang dipakai.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Correlation Pearon	Kriteria Pengukuran Nilai	Status
Pelatihan (X ₁)	X _{1.1}	0,884	0,3637	Valid
	X _{1.2}	0,506	0,3637	Valid
	X _{1.3}	0,881	0,3637	Valid
	X _{1.4}	0,880	0,3637	Valid
	X _{1.5}	0,874	0,3637	Valid
Lingkungan Kerja (X ₂)	X _{2.1}	0,924	0,3637	Valid
	X _{2.2}	0,909	0,3637	Valid
	X _{2.3}	0,829	0,3637	Valid
Insentif (X ₃)	X _{3.1}	0,905	0,3637	Valid
	X _{3.2}	0,892	0,3637	Valid
	X _{3.3}	0,825	0,3637	Valid
	X _{3.4}	0,916	0,3637	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,820	0,3637	Valid
	Y.2	0,717	0,3637	Valid
	Y.3	0,797	0,3637	Valid
	Y.4	0,743	0,3637	Valid
	Y.5	0,691	0,3637	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Berdasarkan Tabel 5 tersebut diperoleh bahwa pengujian dari seluruh pernyataan memiliki nilai yang lebih besar dari 0,3637. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan dari pelatihan, lingkungan kerja, insentif dan kinerja pegawai yang digunakan adalah valid dan dapat digunakan sebagai instrumen dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017:130) "Uji Reliabilitas merupakan uji yang berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau tema". Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Pelatihan (X ₁)	0,860	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,894	Reliabel
Insentif (X ₃)	0,907	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,810	Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian, 2023

Berdasarkan tabel 6 diatas diperoleh bahwa hasil perhitungan uji reliabilitas menunjukkan *cronbach's alpha* pada variabel pelatihan, lingkungan kerja, insentif dan kinerja pegawai > 0,7, sehingga dapat disimpulkan instrumen penelitian dapat dinyatakan reliabel dan layak untuk dijadikan variabel dalam pengukuran penelitian ini karena koefisien reliabel lebih besar dari 0,7.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Untuk melihat apakah data terdistribusi normal atau tidak, penulis menggunakan uji analisis *Kolmogorov-Smirnov* dengan kriteria nilai signifikansi harus lebih besar dan 0,05 untuk dapat dikatakan data terdistribusi normal. Berikut adalah hasil uji nya:

**Tabel 7. Hasil Uji Normalitas Data
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardize d Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.29434597
Most Extreme Differences	Absolute	.079
	Positive	.058
	Negative	-.079
Test Statistic		.079
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Pengujian normalitas data diperoleh nilai probabilitas berdasarkan nilai *standardized* 0,05 dengan hasil uji keseluruhan variabel yaitu sebesar 0,200 dimana hasil tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa uji tes normalitas pada penelitian ini adalah terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam metode regresi yang terbentuk ada korelasi yang tinggi atau sempurna di antara variabel bebas atau tidak. Salah satu cara melihat ada atau tidaknya gejala mulikolinearitas adalah dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflating Factor* (VIF). Jika nilai *Tolerance* > 0,1 dan VIF < 10 dapat diindikasikan tidak adanya gejala multikolinearitas. Berikut adalah hasil uji multikolinieritas yang diuji menggunakan *SPSS versi 25.00 for windows*.

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.850	1.471		1.258	.213		
	Pelatihan	.194	.085	.211	2.282	.025	.521	1.920
	Lingkungan Kerja	.487	.103	.355	4.744	.000	.793	1.261
	Insentif	.525	.114	.439	4.606	.000	.487	2.052

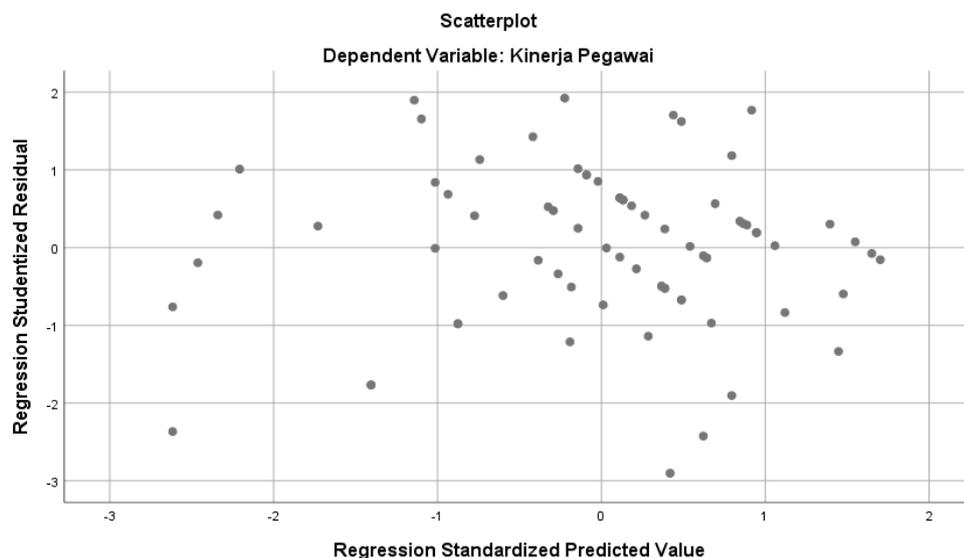
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Berdasarkan Tabel 8 dapat diketahui bahwa nilai *Tolerance* dari pelatihan (0,521 > 0,10), lingkungan kerja (0,793 > 0,10) dan insentif (0,487 > 0,10) sedangkan nilai VIF dari pelatihan (1,920 < 10), lingkungan kerja (1,261 < 10) dan insentif (2,052 < 10) sehingga dapat dinyatakan bahwa tidak adanya gejala multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap heteroskedastisitas, maka disebut hemokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 1. Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Berdasarkan gambar 1, dapat dilihat bahwa data menyebar secara acak sekitar sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga model regresi ini terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk menjalin hipotesis peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mencari hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat melalui Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linier Berganda
 Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.850	1.471		1.258	.213		
	Pelatihan	.194	.085	.211	2.282	.025	.521	1.920
	Lingkungan Kerja	.487	.103	.355	4.744	.000	.793	1.261
	Insentif	.525	.114	.439	4.606	.000	.487	2.052

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Penelitian, 2023

Berdasarkan pada tabel 9 maka persamaan regresi berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y = 1,850 + 0,194 X_1 + 0,487 X_2 + 0,525 X_3$$

Pada tabel 9 menunjukkan bahwa perhitungan diperoleh nilai konstanta (a) 1,850, b1 sebesar 0,194, b2 sebesar 0,487 dan b3 sebesar 0,525 sehingga diperoleh persamaan regresi linier berganda $Y = 1,850 + 0,194 X_1 + 0,487 X_2 + 0,525 X_3$, Dari persamaan regresi tersebut dapat disimpulkan bahwa :

1. Konstanta (a) = 1,850 artinya jika variabel pelatihan, lingkungan kerja dan insentif bernilai 0 maka kinerja pegawai adalah sebesar 1,850.
2. Koefisien regresi variabel pelatihan = 0,194 artinya jika variabel pelatihan meningkat sebesar 1 satuan maka variabel kinerja pegawai akan meningkat 0,194.
3. Koefisien regresi lingkungan kerja = 0,487 artinya jika variabel lingkungan kerja meningkat sebesar 1 satuan maka variabel kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,487.
4. Koefisien regresi insentif = 0,525 artinya jika variabel insentif meningkat sebesar 1 satuan maka variabel kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,525.

Uji t (Parsial)

Uji t (Parsial) adalah untuk melihat pengaruh variabel-variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Dari hasil pengujian SPSS Versi 25.00 maka nilai uji t adalah sebagai berikut:

**Tabel 10. Uji t (Parsial)
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.850	1.471		1.258	.213		
	Pelatihan	.194	.085	.211	2.282	.025	.521	1.920
	Lingkungan Kerja	.487	.103	.355	4.744	.000	.793	1.261
	Insentif	.525	.114	.439	4.606	.000	.487	2.052

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Penelitian, 2023

Berdasarkan hasil uji t diatas diperoleh nilai t tabel pada $df = n-k-1 = 75-3-1 = 71$ pada taraf signifikan 5% (0,05) adalah 1,9939. Maka dengan demikian untuk mengetahui secara parsial dapat disusun persamaan regresi berganda sebagai berikut:

1. Nilai yang diperoleh dari nilai t-hitung > t-tabel ($2,282 > 1,9939$) dan signifikan sebesar 0,025 lebih kecil dari 0,05 artinya pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Nilai yang diperoleh dari nilai t-hitung > t-tabel ($4,744 > 1,9939$) dan signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Nilai yang diperoleh dari nilai t-hitung > t-tabel ($4,606 > 1,9939$) dan signifikan sebesar 0,025 lebih kecil dari 0,05 artinya insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji F (Simultan)

Uji F (Simultan) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama simultan mempengaruhi variabel *dependen*. Dari hasil pengujian *SPSS Versi 25.00* maka nilai Anova dalam uji F adalah sebagai berikut:

**Tabel 11. Uji F (Simultan)
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	269.812	3	89.937	51.507	.000 ^b
	Residual	123.975	71	1.746		
	Total	393.787	74			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Insentif, Lingkungan Kerja, Pelatihan

Sumber : Hasil Penelitian, 2023

Dari Tabel 11 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 51.507. Dengan $\alpha = 5\%$, dk pembilang : 3, dk penyebut : 75-3 (5%; 3; 72; F_{tabel} 2,73) diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 2,73. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa F_{hitung} (51.507) > F_{tabel} (2,73), dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis keempat diterima, artinya variabel pelatihan

(X_1), lingkungan kerja (X_2) dan insentif (X_3) berpengaruh secara serentak (simultan) terhadap Variabel kinerja pegawai (Y).

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi terletak pada tabel Model Summary dan tertulis *R Square*. Untuk regresi linier berganda sebaiknya menggunakan *R Square* yang sudah disesuaikan atau tertulis *Adjusted R Square* karena disesuaikan dengan jumlah variabel yang digunakan dalam penelitian nilai *R Square/Adjusted R Square* dikatakan baik jika diatas 0,5 karena nilai *R Square* berkisar 0 sampai dengan 1. Hasil analisis koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah:

Tabel 12. Hasil Uji R Square Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.828 ^a	.685	.672	1.321

a. Predictors: (Constant), Insentif, Lingkungan Kerja, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Penelitian, 2023

Berdasarkan Tabel 12, terlihat nilai koefisien determinasi yang sudah disesuaikan (*R Square*) sebesar 0,685 hal ini berarti 68,5% variabel *dependen* dapat dijelaskan oleh variabel *independen* sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Nilai yang diperoleh dari nilai t-hitung $>$ t-tabel ($2,282 > 1,9939$) dan signifikan sebesar 0,025 lebih kecil dari 0,05 artinya pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai maka H_{a1} diterima. Menurut Kasmir (2019:126) berpendapat bahwa pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Waskito dan Bukhori (2023), Gunawan (2023), Saribu, dkk, (2020), dan Alfiah dan Riyanto, (2019) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Apabila pelatihan diberikan sesuai dengan bidang pekerjaan pegawai dan mampu diikuti oleh para pegawai maka hal tersebut dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Nilai yang diperoleh dari nilai t-hitung $>$ t-tabel ($4,744 > 1,9939$) dan signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai maka H_{a2} diterima. Menurut Sutrisno (2017:118) menyatakan bahwa "lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan".

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Waskito dan Bukhori (2023), Aisyah, dkk (2022), Siahaan (2022), Fatimah dan Nursaidah (2021), Saribu, dkk, (2020), dan Alfiah dan Riyanto, (2019) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Jika lingkungan kerja yang diberikan sesuai dengan keinginan dan harapan pegawai serta dapat memperlancar pekerjaan para pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pegawai

Nilai yang diperoleh dari nilai t-hitung $>$ t-tabel ($4,606 > 1,9939$) dan signifikan sebesar 0,025 lebih kecil dari 0,05 artinya insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai maka H_{a3} diterima. Menurut Hasibuan (2017:118) tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif merupakan metode untuk memberikan rasa adil bagi mereka yang bekerja lebih tekun dan sungguh-sungguh.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Gunawan (2023) dan Aisyah, dkk (2022) menjelaskan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Jika insentif yang diberikan dengan tepat waktu dan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan pegawai, maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai

Diketahui bahwa $F_{hitung} (51.507) > F_{tabel} (2,73)$, dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis keempat diterima, artinya variabel pelatihan (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan insentif (X_3) berpengaruh secara serentak (simultan) terhadap Variabel kinerja pegawai (Y).

Nilai koefisien determinasi yang sudah disesuaikan (R Square) sebesar 0,685 hal ini berarti 68,5% variabel *dependen* dapat dijelaskan oleh variabel *independen* sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti. Menurut Sutrisno (2017:170), "Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab".

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Waskito dan Bukhori (2023), Gunawan (2023), Aisyah, dkk (2022), Siahaan (2022), Fatimah dan Nursaidah (2021), Saribu, dkk, (2020) menjelaskan bahwa pelatihan, lingkungan kerja dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kinerja pegawai akan meningkat apabila pelatihan yang diberikan instansi dapat diikuti oleh pegawai, lingkungan kerja yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan kemauan dan harapan pegawai serta insentif yang diberikan tepat waktu dan besar nominalnya sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara.
2. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara.
3. Insentif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara.
4. Secara simultan pelatihan, lingkungan kerja dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfiyah, N., & Riyanto, S. (2019). The effect of compensation, work environment and training on employees' performance of politeknik LP3I Jakarta. *Work*, 2(5), 947-955.
- Aisyah, S., Cakranegara, P. A., & Sani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Capella Medan. *REMIK: Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 6(4), 864-874.
- Ayu, D. K., & Sinaulan, J. H. (2018). Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bintang Satoe Doea. *Jurnal Ekonomi*, 20(3), 373–383.

- Deni, M., Afini, V., Pratisila, M., & Permana, K. W. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ilmu Komputer Universitas Sriwijaya. *JURNAL EKOBIS Kajian Ekonomi dan Bisnis*, 6(2), 57-73.
- Edison, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fatimah, F., & Nursaidah, N. (2021). Dampak Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan:(Studi pada PT. Perkebunan Nusantara X Ajung di Jl. MH. Thamrin Ajung). *Jurnal Penelitian Ilmu Sosial dan Eksakta*, 1(1), 17-26.
- Gunawan, M. (2023). Pengaruh Pemberian Insentif, Stres Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Tri Adi Bersama Panunggan Timur (Studi Kasus Pada Perusahaan Kemitraan Anteraja Kepada Pt Tri Adi Bersama) Pada Saat Masa Pandemi Covid-19. *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis*, 3(1), 432-451.
- Hasibuan, M, S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A, P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan keenam. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Manik, S., Syafrina, N. (2018). "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas kerja Karyawan Pada Bank Danamon Simpan Pinjam". *Jurnal kajian Ekonomi Islam*.Vol 3, no. 1.
- Nurmansyah. (2018). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Unilak Press
- Prasetyo, I. J. P. D. D. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Sektor Publik*. PT. RajaGrafindo Persada.
- Rahman, A., Sasmita, J., & Syapsan, S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Pekanbaru. *Jurnal Economica: Media Komunikasi Isei Riau*, 11(1), 196-203.
- Sari, M. P., Fitriah, W., & Kusdina, A. P. (2020). Pelatihan Kerja dan Pengetahuan, dan Kompensasi Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT. Hamita Utama Karsa di Musi Banyuasin. *Mbia*, 19(1), 97–108. <https://doi.org/10.33557/mbia.v19i1.770>
- Saribu, H. D. T., Zenaro, D., Sylviany, M., & Jordano, F. (2020). Effect of Discipline, Work Stress And Compensation on Employee Performance at PT. Central Proteina Prima, TBK: Effect of Discipline, Work Stress And Compensation on Employee Performance at PT. Central Proteina Prima, TBK. *Jurnal Mantik*, 3(4), 97-105.
- Siahaan, T. M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN IV Bah Birong Ulu Kabupaten Simalungun. *Wadah Ilmiah Penelitian Pengabdian untuk Nommensen*, 1(1), 66-71.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Supomo, R. & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2).
- Veithzal R., Sagala, E, J.,. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta: RajaGrafindo Persada
- Waruwu, Y., & Tafonao, A. (2023). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Di Komisi Pemilihan Umum Nias Barat. *PARETO: Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 8(2), 17-22.
- Waskito, L. L., & Bukhori, M. (2023). Pengaruh pelatihan, lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian gudang Pt. Mentari indonesia jakarta. *INOBIS: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 6(2), 201-216.