

# The Influence Of Work Environment, Work Discipline, And Job Training On The Performance Of Employees

Febsri Susanti<sup>1</sup>, Budi Setiawan<sup>2</sup>

<sup>12</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP  
e-mail: [febsrisusanti@gmail.com](mailto:febsrisusanti@gmail.com) [budisetiawanbp4@gmail.com](mailto:budisetiawanbp4@gmail.com)

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah total sampling. Sampel penelitian adalah pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat. Dimana jumlah pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebanyak 40 orang dan semua dijadikan sampel dalam penelitian ini. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode dokumentasi dan studi kepustakaan. Teknik analisis data yang digunakan adalah Uji Asumsi Klasik dan Uji Hipotesis dengan menggunakan regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, (2) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. (3) Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan.

**Kata kunci:** *Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja dan Kinerja Karyawan*

## Abstract

This study aims to examine the influence of work environment, work discipline, and job training on employee performance. The sampling technique used in this study is total sampling. The research sample is employees of the West Sumatra Provincial Manpower and Transmigration Office. Where the number of employees at the Manpower and Transmigration Office is 40 people and all samples are sampled in this study. Data collection was carried out using documentation methods and literature studies. The data analysis techniques used were the Classical Assumption Test and the Hypothesis Test using multiple linear regression using SPSS 26. The results of the study show that: (1) The Work Environment has a positive and significant effect on Employee performance, (2) Work discipline has a positive and significant effect on Employee performance. (3) Training has a positive and significant effect on Employee performance.

**Keywords:** *Work Environment, Work Discipline, Job Training and Employee Performance*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang masih menjadi tumpuan suatu perusahaan dan peran utama kelangsungan hidup suatu perusahaan, menuntut setiap perusahaan untuk dapat secara efektif dan efisien beradaptasi, berkembang dan mencapai hasil yang maksimal dalam hal sumber daya manusia, sumber daya alam dan sumber daya modal. Salah satu sumber daya yang mempengaruhi kinerja perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan apakah suatu organisasi dapat berhasil mencapai tujuannya, atau dengan kata lain sumber daya manusia memegang peranan sentral dalam suatu organisasi (Mbuik et al., 2022).

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang sangat dibutuhkan karena merekalah yang menyumbangkan tenaga, bakat dan kreativitasnya kepada perusahaan. Oleh karena itu, kinerja organisasi tidak dapat dipisahkan dari kinerja individu. Kinerja adalah hasil kerja seseorang sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya. Bagi perusahaan penilaian kinerja mempunyai banyak manfaat antara lain evaluasi antar individu dalam organisasi, pengembangan diri setiap orang, pemeliharaan sistem dan dokumentasi (Mbuik et al., 2022).

Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Barat adalah satu Instansi Pemerintah yang bergerak dalam bidang Kesehatan. Di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Barat kinerja karyawan menjadi fokus penting karena berhubungan langsung dengan pelayanan Kesehatan masyarakat. Walaupun Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Barat adalah satu Instansi Pemerintah yang bergerak dalam bidang kesehatan di karenakan tingkat kedisiplinnya yang tinggi dan fasilitas nya yang lengkap tidak tertutup kemungkinan masih ada masalah di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Barat yaitu salah satunya Karyawan yang tidak tepat waktu untuk memulai kewajibannya dalam melakukan pekerjaan untuk di siplin dan tepat waktu.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja puncak (Mbuik et al., 2022). Perusahaan harus melakukan berbagai kegiatan untuk beradaptasi dengan kebutuhan dan perubahan lingkungan perusahaan. Lingkungan kerja dapat membentuk hubungan kerja yang saling mengikat dengan orang-orang di lingkungan tersebut. Oleh karena itu, perlu diupayakan untuk menciptakan lingkungan kerja yang membuat karyawan merasa nyaman dan bersemangat dalam menjalankan tugasnya.

Selain lingkungan kerja, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin adalah sikap karyawan untuk menghormati aturan dan peraturan perusahaan, sehingga karyawan secara sukarela menyesuaikan diri dengan peraturan dan peraturan perusahaan (Mbuik et al., 2022). Oleh karena itu, peran karyawan dalam pengelolaan perusahaan perlu dijaga dengan baik untuk memaksimalkan kontrol terhadap pekerjaan karyawan.

Faktor lain yang harus diperhatikan perusahaan dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan memberikan pelatihan. Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi (Aspiyah & Martono, 2016). Pelatihan berfungsi sebagai alat untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia (Utami & Silalahi, 2023).

## **METODE**

Adapun metode penelitian yang peneliti gunakan adalah metode kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2017) metode kuantitatif dinamakan metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode penelitian dan menggunakan angka-angka dalam penelitian. Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan adalah data primer. Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling, yaitu dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 40 responden. Penelitian ini dilakukan dengan cara observasi dan membagikan angket (kuesioner).

Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri spesifik dibandingkan dengan teknik lainnya. Misalnya seperti wawancara dan kuesioner, observasi tidak memiliki batas pada orang yang ingin diamati. Adapun yang dapat diamati adalah buku, atau tulisan-tulisan yang terdapat pada dinding di pegawai Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Barat yang dapat diamati secara langsung oleh peneliti. Kuesioner atau angket merupakan teknik pengambilan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Penulis akan menyebarkan kuesioner kepada karyawan dengan menggunakan daftar pertanyaan yang menyangkut lingkungan kerja, disiplin

kerja, pelatihan kerja dan kinerja karyawan. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas (*independen*) dan 1 (satu) variabel terikat (*dependen*). Variabel independen terdiri dari *quality work life* dan lingkungan kerja sedangkan variabel terikat adalah kinerja karyawan.

**Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel**

No	Variabel	Pengertian	Indikator	Sumber
1	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja pegawai adalah hasil yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas kerja</li> <li>2. Kuantitas Kerja</li> <li>3. Pelaksanaan tugas</li> <li>4. Tanggung jawab</li> </ol>	(Manalu, 2019)
2	Lingkungan Kerja (X1)	Lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hubungan kerja</li> <li>2. Tingkat kebisingan lingkungan kerja</li> <li>3. Peraturan</li> <li>4. Penerangan</li> <li>5. Sirkulasi udara</li> </ol>	(Suherdiningsih & Rokhman, 2020)
3	Disiplin Kerja (X2)	Disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan aturan baik tertulis maupun tidak tertulis dan apabila melanggar maka akan dikenakan sanksi pelanggaran.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kehadiran</li> <li>2. Ketaatan pada peraturan kerja</li> <li>3. Ketaatan pada standar kerja</li> </ol>	(Yusnita et al., 2021)
4	Pelatihan Kerja (X3)	Pelatihan merupakan pembelajaran yang disediakan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawainya yang berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Rekrutmen dan seleksi trainee dan trainer.</li> <li>2. Materi pelatihan dengan tuntutan pekerjaan.</li> <li>3. Ketepatan metode pelatihan</li> <li>4. Proses dan pelaksanaan pelatihan.</li> <li>5. Evaluasi pelaksanaan pelatihan</li> <li>6. Penempatan trainee pada pekerjaannya setelah pelatihan</li> <li>7. Kompensasi pegawai setelah pelatihan.</li> <li>8. Dampak pelatihan terhadap kinerja pegawai.</li> </ol>	(Lestari & Afifah, 2020)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi variabel independen dan variabel dependen memiliki distribusi normal atau tidak. Data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari nilai

Alpha sebesar 0.05. Berikut ini dapat dilihat hasil pengujian uji normalitas pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 4.10 Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogrov-Sminov Test Kolmogorov-Smirnov Z	Asymp. Sig. (2-tailed)	Alpha	Kesimpulan
0,070	0,075	0,05	Terdistribusi Normal

Sumber : Data SPSS 26 (Data diolah tahun 2024)

Berdasarkan tabel 4.10 dapat dilihat hasil olahan data bahwa nilai Asymp.Sig. (2-tailed)  $0,075 > 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diolah berdistribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

Berikut ini hasil uji multikolineritas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.11**

**Hasil Uji Multikolinearitas**

No	Variabel	VIF	Tollerance	Kesimpulan
1	Lingkungan Kerja	1.144	0.874	Bebas gejala multikolinearitas
2	Disiplin Kerja	1.037	0.964	Bebas gejala multikolinearitas
3	Pelatihan Kerja	1.134	0.882	Bebas gejala multikolinearitas

Sumber : Data SPSS 26 (Data diolah tahun 2024)

Berdasarkan hasil uji multikolineritas pada tabel 4.10 menunjukkan nilai tollerance dari variabel Lingkungan Kerja  $0,874 > 0,1$  dan nilai VIF  $1,144 < 10$ , variable Disiplin Kerja  $0,964 > 0,1$  dan nilai VIF  $1,107 < 10$ , variable Pelatihan Kerja  $0,882 > 0,1$  dan nilai VIF  $1,1134 < 10$  maka dapat disimpulkan bahwa di antara kedua variabel tersebut tidak adanya persoalan multikolinearitas atau biasa di sebut bebas dari gejala multikolinearitas.

### Uji Heterokedastisitas

Berikut ini hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

No	Variabel	Sign	Alpha	Kesimpulan
1	Lingkungan Kerja	0.534	0,05	Tidak terjadi heterokedastisitas
2	Disiplin Kerja	0.156	0,05	Tidak terjadi heterokedastisitas
3	Pelatihan Kerja	0.365	0,05	Tidak terjadi heterokedastisitas

Sumber : Data SPSS 26 (Data diolah tahun 2024)

Berdasarkan hasil olahan data dari uji heteroskedastisitas pada tabel 4.12 menunjukkan bawa nilai signifikansi variabel Lingkungan Kerja  $0,543 > 0,05$ , variabel di Disiplin Kerja  $0,156 > 0,05$  dan Pelatihan Kerja  $0,365 > 0,05$  maka dapat disimpulkan penelitian ini bebas dari gejala heterokedastisitas dan layak untuk diteliti.

### Analisis Linear Regresi Berganda

Analisis regresi berganda dapat di gunakan atau difungsikan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen (variabel bebas) dengan variabel dependen (terikat). Berikut adalah uji dari regresi berganda yang telah dilakukan pada tabel 4.12 di bawah ini:

**Tabel 4.13 Hasil Uji Linear Regresi Berganda**

Keterangan	Koeficient	Standar Error	Sign.
Constant	-8.038	4.732	0.098
Lingkungan Kerja	0.467	0.076	0.000
Disiplin Kerja	0.307	0.102	0.005
Pelatihan Kerja	0.352	0.091	0.000

Sumber : Data SPSS 26 (Data diolah tahun 2024)

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = -8.038 + 0,467X_1 + 0,307X_2 + 0,352X_3 + e$$

Persamaan regresi linear berganda diatas mempunyai arti sebagai berikut :

1. Dari model persamaan regresi diatas, dapat di interpretasikan konstanta bernilai - 8.038 satuan, artinya jika variabel Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Pelatihan Perja (X3) diasumsikan sama dengan nol, maka Kiinerja Pegawai bernilai sebesar -8.038 satuan.
2. Koefisien regresi Lingkungan Kerja sebesar 0.467 satuan artinya apabila lingkungan kerja meningkat sebesar satu-satuan, maka Kinerja Pegawai menurun sebesar 0.467 satuan.
3. Koefisien Regresi Disiplin Kerja sebesar 0.307 satuan artinya setiap peningkatan variable Disiplin kerja sebesar satu-satuan maka variable Kinerja Pegawai meningkat sebesar 0.307 satuan dengan asumsi variable lain dianggap konstan.
4. Koefisien regresi Pelatihan Kerja sebesar 0.352 satuan artinya apabila Pelatihan Kerja meningkat satu-satuan maka variabel Kinerja pegawai meningkat sebesar 0.352 satuan dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.

### Uji Hipotesis

#### Uji Statistik (Uji T)

Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai, maka dilakukan hipotesis melalui uji t dengan menggunakan tingkat signifikan 5% ( $\alpha=0.05$ ) dengan hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.16 Hasil Uji T**

No	Variabel	Koefisien	Standar Error	t-hitung	t-tabel	sign	Kesimpulan
1	Lingkungan Kerja (X1)	0.467	0,076	6,122	2,026	0,000	H1 diterima
2	Disiplin Kerja (X2)	0,307	0,102	3,021	2,026	0,005	H2 diterima
3	Pelatihan Kerja (X3)	0.352	0,091	3,868	2.026	0.000	H3 diterima

Sumber : Data SPSS 26 (Data diolah tahun 2024)

Berdasarkan hasil tabel uji t secara parsial di atas dapat dilakukan sebagai berikut :

1. Pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (H1).  
Variabel Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Barat dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ( $6.122 > 2,026$ ) dengan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha ( $0.000 < 0.05$ ) maka, hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini dinyatakan **diterima**.
2. Pengaruh variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (H2).  
Variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ( $3.021 < 2,026$ ) dengan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha ( $0,005 < 0.05$ ) maka, hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini dinyatakan **diterima**.
3. Pengaruh Variabel Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (H3)  
Variabel Pelatihan Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ( $3.868 > 2.026$ ) dengan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha ( $0.000 < 0,05$ ) maka, hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini dinyatakan **diterima**.

### Pembahasan

#### Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Barat.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama, ditemukan variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dimana nilai t-hitung lebih kecil dari t-tabel ( $6,112 > 2,026$ ) dan nilai signifikan lebih besar dari kecil alpha ( $0,00 < 0,05$ ) maka, hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini **diterima**.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jumani et al., (2024), Khairiah & Revida, (2024), Triono & Khrisna, (2024), dan R. D. Saputra & Susanti, (2024) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh tersebut terletak pada faktor-faktor fisik dalam lingkungan kerja, seperti ruang kerja, pencahayaan, suhu, kebisingan, kebersihan, dan kenyamanan ruang kerja, selain itu juga meliputi aspek non-fisik seperti budaya organisasi, dinamika hubungan antar rekan kerja, dan implementasi sistem manajemen. Dinamika hubungan antar rekan kerja di Dinas Kesehatan ditandai oleh kolaborasi yang erat, saling mendukung dalam tugas-tugas sehari-hari, serta komunikasi terbuka dan jujur. Para pegawai mungkin saling membantu satu sama lain dalam memenuhi kebutuhan masyarakat, berbagi pengetahuan dan pengalaman untuk meningkatkan efisiensi, dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Kesesuaian lingkungan dapat dilihat hasilnya dalam jangka waktu yang lama, jika lingkungan kerja yang kurang baik maka dapat menuntut tenaga kerja dan pegawai yang lebih banyak pula (Y. Y. Saputra & Susanti, 2023).

#### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Barat**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua, ditemukan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Barat dimana nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ( $3,021 > 2,026$ ) dan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha ( $0,005 < 0,05$ ) maka, hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini dinyatakan **diterima**.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuliawati & Oktavianti, (2024), Nurzakiah & Febrian, (2024), dan Susanti & Irman, (2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin juga merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi, tindakan disiplin menuntut adanya hukuman terhadap yang gagal memenuhi standar yang ditentukan. Oleh karena itu tindakan disiplin tidak diterapkan secara sembarangan, melainkan memerlukan pertimbangan bijak. Prawoto & Hasyim, (2022) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada pegawai untuk bekerja dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma dan aturan-aturan yang telah ditetapkan.

#### **Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Barat.**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua, ditemukan bahwa variabel Pelatihan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Barat Dimana nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ( $3,868 > 2,026$ ) dan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha ( $0,000 < 0,05$ ) maka, hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini dinyatakan **diterima**.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mardiani et al., (2024), Ikaputri et al., (2023), dan Hidayat, (2024) menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti semakin banyak dilakukan pelatihan kepada pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Hasil yang didapatkan sesuai dengan tujuan untuk mengurangi kesenjangan antara skill yang dimiliki pegawai dengan yang diinginkan instansi yang dapat berdampak bagi kinerja pegawai Dinas Kesehatan. Usaha tersebut dilakukan melalui peningkatan kemampuan kerja melalui pelatihan yang dimiliki pegawai dengan cara menambah pengetahuan serta keterampilan dan juga mengubah sikap. Hal tersebut diharapkan seluruh potensi yang dimiliki oleh pegawai baik pengetahuan,

keterampilan, serta sikap dapat ditingkatkan dan kesenjangan akan berkurang atau bahkan tidak terjadi. Pelatihan tidak hanya dilakukan untuk pegawai baru saja, melainkan pegawai lama pun diikutsertakan untuk meningkatkan kemampuan dan keahliannya.

### **Kinerja Karyawan**

Fadhilah Helmi & Prijati, (2022) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Kinerja karyawan atau prestasi kerja adalah buah hasil secara kualitas yang telah dicapai oleh karyawan dan menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Riziq Shihab, Wawan Prahiawan, 2022).

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *Air Conditioner* (AC) serta penerangan yang memadai dan sebagainya (Riziq Shihab, Wawan Prahiawan, 2022). Lingkungan kerja berarti kondisi, situasi atau keadaan yang ada disekitar karyawan baik itu kondisi fisik seperti bangunan, sarana dan prasarana juga kondisi non fisik seperti psikologis lingkungan, iklim rekan kerja dan sebagainya. Lingkungan kerja memiliki peranan penting dalam kinerja karyawan karena berkaitan dengan kenyamanan.

### **Disiplin Kerja**

Menurut Rahmawati, (2020) disiplin kerja merupakan sikap hormat kepada peraturan dan ketetapan perusahaan yang ada dalam diri pegawai yang akan menyebabkan adanya penyesuaian diri secara sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku didalam perusahaan. Maka dari itu perusahaan sangat memerlukan peningkatan disiplin pegawai dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai.

### **Pelatihan Kerja**

Pelatihan memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan keterampilan dan keahlian pegawai. Menurut Sibagariang et al., (2019) "Pelatihan (training) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Pasal 1 Ayat 9 Undang- Undang No. 13 Tahun 2003, pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Fadhilah Helmi & Prijati, (2022) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah faktor utama yang sangat penting untuk pegawai disaat pegawai melakukan aktivitas didalam pekerjaannya. Prisna & Khuzaini, (2022) mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian dari Fadilah, M.H. (2019) mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Simbolon dan Nuridin (2017) tentang lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Dari beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai.

**H1 = Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Profinsi Sumatera Barat.**

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Disiplin Kerja adalah sikap, perilaku, dan tindakan seseorang sesuai dengan aturan perusahaan dalam upaya untuk meningkatkan kesadaran dan keinginan seseorang untuk tidak melakukan kecerobohan, penyimpangan, atau kelalaian dalam kinerja pekerjaan. Berdasarkan hasil penelitian Fathaniyaturriska, (2022) mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. D. P. Putra et al., (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (Fadhilah Helmi & Prijati, 2022) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **H2 = Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Profinsi Sumatera Barat**

#### **Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Penyelenggaraan pelatihan merupakan salah satu aspek penting bagi pegawai dan instansi. Pelatihan diberikan sebagai tambahan bagi upaya memelihara dan mengembangkan kemampuan serta kesiapan pegawai dalam melaksanakan salah satu bentuk tugas maupun tantangan kerja yang dihadapi, sehingga keahlian dan keterampilan serta perilaku pegawai meningkat. Pelatihan diharapkan meningkatkan kemampuan, kompetensi, ketrampilan, produktivitas organisasi, dan kinerja pegawai menjadi baik yang kemudian akan menciptakan efektivitas dan efisiensi dalam setiap bidang kerja, dan akan membawa kesuksesan bagi sebuah organisasi dalam mencapai tujuan.

Penelitian Baharuddin et al., (2015) menemukan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Diklat Keagamaan Ambon, Dearnly dan Hetharie (2021) menemukan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia Cabang Binjai, Esthi dan Savhira (2019) menemukan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap pegawai PT. Lestarindo Perkasa, Jeffrey dan Ruliyanto (2017) menemukan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Krakatau Agro Logistics, dan Mangkunegara dan Waris (2015) menemukan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Asuransi Bangun Askrida.

### **H3 = Pelatihan Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Profinsi Sumatera Barat.**

### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Barat dari pembahasan yang diolah menggunakan SPSS maka dapat disampaikan beberapa kesimpulan penelitian sebagai berikut : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Barat, dengan nilai t-hitung lebih kecil dari t-tabel ( $6,112 > 2,026$ ) dan nilai signifikan lebih besar dari kecil alpha ( $0,00 < 0,05$ ). Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Barat, dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ( $3,021 > 2,026$ ) dan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha ( $0,005 < 0,05$ ). Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Barat, dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ( $3,868 > 2,026$ ) dan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha ( $0,000 < 0,05$ )

### **UCAPAN TERIMAKASIH**

Selesaiannya penulisan skripsi ini tidak lepas dari bimbingan, bantuan dan dukungan yang sangat berarti dari berbagai pihak. Maka dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ungkapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada bapak

Febryandhie Ananda, SE. M.S.i selaku ketua STIE"KBP" Padang, Ibu Lidya Martha SE, MM. selaku wakil ketua STIE"KBP" serta ibu Febsri Susanti, SEI, MM. selaku ketua Program Studi Manajemen dan pembimbing skripsi.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Anggereni, N. W. E. S. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (Lpd) Kabupaten Buleleng. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(2), 606. <https://doi.org/10.23887/jpe.v10i2.20139>
- Anggoro, M. A., & Sibagariang, O. (2020). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Sany Toga Gemilang. *Jurnal Paradigma Ekonomika*, 15(2), 297–306. <https://doi.org/10.22437/jpe.v15i2.10674>
- Asman, M., Isman, I., & Luhung, G. A. (2021). Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Ukm Perdagangan Dan Perindustrian .... *Jurnal Manajemen Sains*, 1.
- Aspiyah, M., & Martono, S. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Pada Produktivitas Kerja. *Management Analysis Journal*, 5(4), 339–346.
- Baharuddin, A., Alhabsyi, T., & Utami, H. N. (2015). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan ( Studi Pada Kantor Pt . Pln ( Persero ) Area Pelayanan Dan Jaringan Malang ). *Jurnal Profit*, 6(2), 56–68.
- Banjari, M. A. Al. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tanah Bumbu. *Paper Knowledge . Toward A Media History Of Documents*, 1(1), 31–45.
- Dewangga, T. A., & Rahardja, E. (2022). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Jawa Tengah). *Diponegoro Journal Of Management*, 11(1), 1.
- Dhifafsari, F., Rialmi, Z., Fadila, A., Pembangunan Nasional Veteran Jakarta Jl Fatmawati Raya, U. R., Labu, P., Cilandak, K., Depok, K., & Khusus Ibukota Jakarta, D. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Nonfisik, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ukm Dimsum Echodinno. *Kra-lth Ekonomika*, 5(2), 167–176.
- Fadhilah Helmi, A., & Prijati. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pdam Surya Sembada Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 11(2), 1–18.
- Fathaniyaturrisika. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 11(11).
- Hidayat, F. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Peningkatan Mutu Terhadap Kinerja. *Jibema: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 2(1), 22–34. <https://doi.org/10.62421/jibema.v2i1.29>
- Hutagaol, W., Gulo, M., & Siahaan, D. O. B. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9, 195–202.
- Ikaputri, T. D., Andriana, I., Farla, W., & Santati, P. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bpjs Ketenagakerjaan Kantor Cabang Jambi. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(3), 1488–1497. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i3.3633>
- Jumani, A., Sawitri, N. N., Wibowo Noor Fikri, A., Puspaningtyas Faeni, D., & Rizki Maulia, I. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Jatimulya. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(2), 364–372.
- Khairiah, P. S., & Revida, E. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Urusan Agama Di Kecamatan Aeksongsongan Kabupaten

- Asahan. *Kybernology Jurnal Ilmu* ..., 2.  
<https://Journal.Wiyatapublisher.Or.Id/Index.Php/Kybernology/Article/View/103%0ahttps://Journal.Wiyatapublisher.Or.Id/Index.Php/Kybernology/Article/Download/103/57>
- Lestari, S., & Afifah, D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt Ardena Artha Mulia Bagian Produksi). *Kinerja Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 93–110. <https://Uia.E-Journal.Id/Kinerja/Article/View/1279/737>
- Manalu, R. M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Pembangunan Wilayah & Kota*, 1(3), 82–91.
- Mardiani, I. N., Setyaningrum, R. P., & Amaliah, N. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja, Komunikasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Virginia Estetika (Farina Beauty Clinic). *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 7(1), 48–59. <https://Doi.Org/10.33753/Madani.V7i1.359>
- Mbuik, E. M., Nursiani, N. P., Maak, C. S., & Fanggiade, R. E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Kupang. *Jurnal Ekonomi & Ilmu Sosial*, 1(2), 227–241.
- Murni<sup>2</sup>, Y. M. G. S., & Rogi<sup>3</sup>, M. H. (2017). Analisis Pengaruh Leverage Terhadap Profitabilitas Pada Perusahaan Manufaktur Sub Industri Food And Beverages Yang Terdaftar Di Bei (Periode 2012-2015). *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3). <https://Doi.Org/10.35794/Emba.V5i3.18382>
- Nata, K. C., & Firdausi, I. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Central Asia. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 22(2), 82–100. <http://Journal.Stiei-Kayutangi-Bjm.Ac.Id/Index.Php/Jma/Article/View/784>
- Nurzakiah, E. L., & Febrian, W. D. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Pada Pt Billy Indonesia ). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 6(1), 46–64. <https://Doi.Org/10.51353/Jmbm.V6i1.895>
- Prawoto, A., & Hasyim, W. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pada Pt Manufakturing Cikarang. *Ikraith-Ekonomika*, 5(3), 276–286. <https://Doi.Org/10.37817/ikraith-Ekonomika.V5i3.2485>
- Prisna, N., & Khuzaini, K. (2022). Lingkungan Kerja Memoderasi Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Graha Widya Bhakti. *Jurnal Ilmu Dan ...*, 5.
- Putra, D. P., Suddin, A., & Suprayitno. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi (Survei Pada Karyawan Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Karanganyar). *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 19, 1–13.
- Putra, M. I. B. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Motivasi Pada Pt.Kampung Coklat Blitar Jawa Timur. 2017, 1–16.
- Rahmawati, A. Y. (2020). *Pengaruh Pelatihan, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non-Manager Pt. Wom Finance Tbk Cabang Tasikmalaya*. July, 1–23.
- Riziq Shihab, Wawan Prahawan, V. M. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawanpada Pt. So Good Food Manufacturing Kabupaten Tangerang Tahun 2020. *Jurnal*, 3(3), 5479–5492.
- Saputra, R. D., & Susanti, F. (2024). Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sapta Sentosa Jaya Abadi Di Kab. Mukomuko. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(1), 360–373.

- Saputra, Y. Y., & Susanti, F. (2023). Kompensasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Di Kabupaten Pesisir Selatan. *Jurnal Economina*, 2(11), 3522–3539. <https://doi.org/10.55681/Economina.V2i11.1008>
- Shella, Ferri, Saeky, F. Y., Hidayanti, & Putri, Y. E. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Growth Asia. *Journal Administrasi Bisnisadministrasi Bisnis*, 8(1), 1–11. <https://jurnal.uisu.ac.id/index.php/wahana/article/view/1451/1128>
- Sibagariang, O., Manalu, T., & Girsang, W. S. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sany Toga Gemilang. *Jurnal Darma Agung*, 27(2), 924. <https://doi.org/10.46930/Ojsuda.V27i2.262>
- Sugiyono. (2017a). *Metode Penelitian Bisnis* (Suryandari (Ed.); 3rd Ed.). Alfabeta
- Sugiyono, P. D. (2017b). *Metode Penelitian Kebijakan*.
- Suherdiningsih, V. V., & Rokhman, N. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak (Dp2kb3a) Kabupaten Sumbawa Besar. *Cakrawangsa Bisnis*, 1(1), 17–28.
- Susanti, F., & Irman, D. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lpp Rri Padang. *Jurnal Economina*, 2(12), 3753–3767. <https://doi.org/10.55681/Economina.V2i12.1075>
- Susanti, F., & Sundari, W. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Agam. *Jurnal Economina*, 2(2), 537–552. <https://doi.org/10.55681/Economina.V2i2.330>
- Triono, F., & Khrisna, A. M. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Makan Subari 74 Larangan. *Ekobis Dewantara*, 7(2), 859–872.
- Tusniwita, & Susanti, F. (2022). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi Dan Manajemen (Jikem)*, 2(1), 129–138.
- 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.
- Wulansari, S., Santoso, E., & Pristi, E. D. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (Dppkb) Ponorogo. *Bussman Journal : Indonesian Journal Of Business And Management*, 2(2), 26–37.
- Yuliawati, E., & Oktavianti, N. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Rewash Jakarta Selatan. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 52–60.