

# PENGARUH PELATIHAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KOTA MEDAN

Syaprida Delima Putri<sup>1</sup>, Ananda Fitriani Dewi<sup>2</sup>  
syapridadp@gmail.com<sup>1</sup>, ananda.fitriani.dewi90@gmail.com<sup>2</sup>  
Universitas Potensi Utama Medan

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja, lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Medan. Metodologi penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus slovin dengan jumlah 100 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diolah menggunakan SPSS versi 26 for windows. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t$  hitung  $6.733 > t$  tabel  $-1.984$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t$  hitung  $23.747 > t$  tabel  $1.984$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  dan disiplin tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t$  hitung  $0.291 < t$  tabel  $1.984$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dan secara simultan menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja, lingkungan kerja dan disiplin berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $f$  hitung  $290.882 > f$  tabel  $2.70$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ .

**Kata Kunci:** Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin, Kinerja Karyawan.

## 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan suatu hal terpenting dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan atau target yang ingin dicapai. Sumber daya manusia memegang peran sebagai perencana, pelaksana dan evaluator seluruh program yang telah ditetapkan organisasi. Dalam upaya mewujudkan tujuan tersebut, peran sumber daya manusia akan terus dioptimalkan untuk bisa meningkatkan kinerjanya demi kelangsungan organisasi atau perusahaan. Kinerja tidak datang dengan sendirinya tetapi kinerja harus dikelola oleh perusahaan, untuk mengukur kinerja pegawai perlu dicermati dengan baik, jika kinerja pegawai meningkat maka keberhasilan akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan suatu perusahaan (Tantya, 2022).

Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu (Budiyanto, 2020), hasil pencapaian kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Medan dapat di lihat bahwa adanya pemenuhan target yang tidak terealisasi seperti APK SD/MI/Paket A dan APM SD/MI/Paket A yang teralisasi hanya 88,74% dan 85,06% yang mana target harus mencapai 100%, persentase ruang kelas baik SD teralisasi 70,74% yang mana target harus mencapai 83% sedangkan angka melanjutkan (AM) SD/MI ke SMP/MTs teralisasi hanya 82,07% dari target 100%. Hal ini mengingatkan masih adanya beberapa program yang daya serapnya relatif rendah.

Keakurasian sistem perencanaan menjadi sangat penting sehingga kedepan daya serap menjadi lebih baik yang sesuai dengan perkembangan kebutuhan pendidikan. Hal ini lah dapat dikatakan rata-rata target yang dibebankan kepada para pegawai tidak terealisasi secara menyeluruh.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya adalah pelatihan kerja. Sedangkan menurut (Hasan, 2023), pelatihan kerja merupakan kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seorang karyawan dengan pelatihan dan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan dan penerapannya untuk meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan organisasi untuk mencapai tujuan. Hal ini menunjukan bahwa pelatihan yang spesifik yang diberikan kepada pegawai sangat minim, masih banyak materi pelatihan yang belum terlaksanakan seperti, pendapatan PAUD, SD, SMP/MTs Kelurahan disebabkan kurangnya biaya, Bantuan Operasional Kesetaraan disebabkan kurangnya biaya, Operasional TK Negeri dan SPNF SKB disebabkan kurangnya biaya. Hal ini terjadi karena kurang adanya keseriusan dari pihak Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Medan dalam memberikan pelatihan kerja dari para pegawainya sehingga hal ini akan berdampak pada penurunan kinerja dari para pegawai.

Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah (Sofyan, 2013). Lingkungan kerja mempunyai keterkaitan dalam mendukung kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif terlahir dari kesadaran karyawan dan pimpinan sehingga kedua pihak ini perlu menciptakan lingkungan kerja tersebut. Permasalahan yang sering dihadapi perusahaan adalah kinerja karyawan yang menurun dikarenakan lingkungan kerja yang kurang nyaman.

Disiplin adalah mematuhi peraturan yang berlaku sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam organisasi (Surajiyo, 2022). Bahwa masih terdapat pegawai yang terlambat, sehingga menyebabkan terkendalanya pekerjaan yang harus diselesaikannya. Fenomena mengenai kedisiplinan kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Medan adalah kurangnya kedisiplinan pegawai dapat dilihat dari beberapa pegawai yang masih menunda-nunda pekerjaan sehingga berdampak pada penyelesaian yang lama pada tugas yang telah diberikan dan kurangnya tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sendiri. Selain itu, masih terdapat beberapa pegawai yang tidak menaati peraturan yang terlambat masuk kerja dan terlambat masuk kantor setelah jam istirahat. Kurangnya kedisiplinan pegawai juga menghambat peningkatan kinerja perusahaan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab oleh pegawai.

## **2. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif dengan pendekatan penelitian asosiatif, karena adanya variabel-variabel yang akan ditelaah hubungannya serta tujuannya untuk menyajikan gambaran secara terstruktur, factual, mengenai fakta-fakta hubungannya antara variabel yang diteliti. penelitian asosiatif adalah pendekatan yang dilakukan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau

lebih (Sugiyono, 2019). Populasi dalam penelitian ini sebanyak 355 pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Medan. Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan cara Purposive sampling yaitu teknik pengumpulan dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2019) Jumlah sampel dalam penelitian ini diperoleh dan ditentukan dengan menggunakan rumus slovin sebanyak 100 responden. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Dimana data primer merupakan sumber data penelitian yang diperbolehkan secara langsung dari sumber aslinya. Dan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan kuesioner dan dokumentasi atau observasi.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 1. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi berganda terlebih dahulu dilakukan uji lolos kendala liner atau uji asumsi klasik. Tujuan dilakukannya uji asumsi klasik adalah untuk mengetahui Apakah suatu variabel normal atau tidak. Normal disini dalam arti mempunyai distribusi data yang normal. Normal atau tidaknya data berdasarkan patokan distribusi normal data dengan mean dan standar deviasi yang sama. Jadi asumsi klasik pada dasarnya memiliki kriteria-kriteria sebagai berikut:

##### a. Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, Variabel terikat dan variabel bebas, keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Uji normalitas dilakukan terhadap residu data Penelitian dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov

Tabel 1 Hasil Uji Kolmogrov-smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.16457203
Most Extreme Differences	Absolute	.068
	Positive	.068
	Negative	-.059
Test Statistic		.068
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikan Kolmogrov smirnov sebesar 0,200 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikan lebih besar dari 0,05.

## b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen (bebas). Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai factor inflasi varian (Variance Inflasi Factor/VIF)

Tabel 2 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.536	2.640		2.475	.015		
	Pelatihan Kerja	.176	.026	.237	6.733	.000	.834	1.199
	Lingkungan Kerja	.917	.039	.833	23.747	.000	.839	1.192
	Disiplin	-.010	.033	-.010	-.291	.771	.960	1.042

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan pada hasil tabel diatas, diketahui bahwa nilai VIF Pelatihan Kerja (X1) sebesar  $1.199 < 10$  dan nilai tolerance Pelatihan Kerja (X1)  $0.834 > 0,1$ . Lingkungan Kerja (X2) sebesar  $1.192 < 10$  dan nilai tolerance Lingkungan Kerja (X2)  $0.839 > 0,1$  dan Disiplin (X3) sebesar  $1.042 < 10$  dan nilai tolerance disiplin (X3)  $0.960 > 0,1$ . Maka dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas pada model regresi

## c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi tidak terjadi ketidaksamaan variance dari residual pengamatan satu kepengamatan yang lain berbeda. Jika variasi residual dari pengamatan satu kepengamatan lain maka disebut homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas.

Tabel 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.376	1.461		.257	.798
	Pelatihan Kerja	.016	.014	.121	1.088	.279
	Lingkungan Kerja	-.006	.021	-.032	-.289	.773
	Disiplin	-.006	.018	-.033	-.320	.750

a. Dependent Variable: Abs\_RES

Berdasarkan hasil uji Heteroskedastisitas diketahui bahwa nilai sig. dari masing-masing variabel adalah sebesar 0.279 untuk variabel pelatihan kerja, 0.773 untuk variabel lingkungan kerja dan 0.750 untuk variabel disiplin. Dari hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi tidak mengalami heteroskedastisitas. Hal ini dikarenakan nilai dari masing-masing variabel tidak signifikan, atau nilai Sig lebih besar dari 0.05

## 2. Uji Analisis regresi linier berganda

Analisis linier berganda merupakan regresi linier dimana sebuah variabel terikat (Y) dihubungkan dengan dua atau lebih dari variabel bebas (X) dengan menggunakan program SPSS for Windows.

Tabel 4 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.536	2.640		2.475	.015		
	Pelatihan Kerja	.176	.026	.237	6.733	.000	.834	1.199
	Lingkungan Kerja	.917	.039	.833	23.747	.000	.839	1.192
	Disiplin	-.010	.033	-.010	-.291	.771	.960	1.042

a. Dependent Variable: Kinerja

### 3. Pengujian Hipotesis

Adapun beberapa pengujian hipotesis yaitu uji t (uji parsial), uji F (uji simultan) dan uji koefisien determinasi sebagai berikut:

#### a. Uji t (Uji Parsial)

Uji t bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variable bebas secara individu terhadap variabel terikat. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_a$  ditolak sedangkan  $H_o$  diterima atau variabel bebas tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_a$  diterima sedangkan  $H_o$  ditolak atau variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Tabel 5 Hasil Uji t (Parsial)

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.536	2.640		2.475	.015
	Pelatihan Kerja	.176	.026	.237	6.733	.000
	Lingkungan Kerja	.917	.039	.833	23.747	.000
	Disiplin	-.010	.033	-.010	-.291	.771

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil pengujian statistik pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### 1. Uji t pada Variabel Pelatihan Kerja (X1)

Uji t terhadap pelatihan kerja (X1) didapatkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6.733 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6.733 > 1,984$  atau signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ )). Dengan demikian  $H_o$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya variabel pelatihan kerja (X1) secara parsial mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Medan

#### 2. Uji t pada Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Uji t terhadap lingkungan kerja (X2) didapatkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 23.747 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $23.747 > 1,984$ ) atau signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ )). Dengan demikian

Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya variabel lingkungan kerja (X2) secara parsial mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Medan

### 3. Uji t pada Variabel Disiplin (X3)

Uji t terhadap disiplin (X3) didapatkan nilai thitung sebesar -0.291 dengan nilai signifikansi sebesar 0,771 Nilai thitung > ttabel (-0.291 < 1,984) atau signifikansi lebih besar dari 0,05 (0,771 > 0,05). Dengan demikian Ho diterima dan Ha ditolak. Artinya variabel disiplin (X3) secara parsial tidak pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Medan

### b. Uji F (Uji Simultan)

Uji F disebut juga dengan uji koefisien regresi secara serentak atau bersama-sama, yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara serentak atau bersama-sama terhadap pengaruh variabel dependen.

Tabel 6 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1220.493	3	406.831	290.882	.000 <sup>b</sup>
	Residual	134.267	96	1.399		
	Total	1354.760	99			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Disiplin, Lingkungan Kerja, Pelatihan Kerja						

Dari hasil analisis data Anova pada tabel diatas dapat dipeoleh bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 290.882 sedangkan nilai  $F_{tabel}$  dengan tingkat kesalahan 5% sebesar 2,700 adapun untuk menguji F, caranya yaitu dengan menentukan nilai derajat bebas (df) untuk pembilang  $df_1$  dengan rumus  $df_1 = k - 1$ . Kemudian menentukan derajat bebas (df) untuk penyebut  $df_2$  dengan rumus  $df_2 = n - k$ , dimana k adalah jumlah variabel (bebas + terikat) dan n adalah jumlah data

Dalam penelitian ini  $k = 4$  dan  $n = 100$ . Maka nilai  $df_1$  dalam penelitian ini adalah  $df_1 = 4 - 1 = 3$ , dan  $df_2 = 100 - 4 = 96$ , sehingga dengan melihat nilai pada  $F_{tabel}$  dengan  $df_1 = 3$  dan  $df_2 = 96$ , menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  yang diperoleh adalah 290.882 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan nilai  $F_{tabel}$  ( $df_1 = 3$ ;  $df_2 = 96$   $\alpha = 0.05$ ) diperoleh 2.700 yang berarti nilai ini menyatakan pengaruh positif dan signifikan pada tingkat signifikansi 5%. Dengan hasil ini, maka dapat disimpulkan bahwa H4: diterima, artinya variabel pelatihan kerja, variabel lingkungan kerja dan variabel disiplin secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Medan

### c. Uji Koefisien Determinasi

Nilai R-square dari koefisien determinasi digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh nilai variabel bebas.

Apabila nilai koefisien determinasi sama dengan 0 ( $=0$ ), maka variasi dari Y. Secara keseluruhan tidak dapat diterangkan oleh X sama sekali, sebaiknya jika  $=1$  maka variasi dari Y secara keseluruhan dapat diterangkan oleh X.

Tabel 7 Hasil Uji Determinasi (R)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.949 <sup>a</sup>	.901	.898	1.183
a. Predictors: (Constant), Disiplin, Lingkungan Kerja, Pelatihan Kerja				

Pada Tabel 7 dapat dilihat hasil analisis regresi secara keseluruhan menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,901 menunjukkan bahwa hubungan pelatihan kerja, lingkungan kerja dan disiplin, nilai perusahaan mempunyai tingkat hubungan yaitu sebesar:

$$D = R^2 \times 100\%$$

$$D = 0,901 \times 100\%$$

$$D = 90.1\%$$

Keterangan:

D = Determinasi

$R^2$  = Nilai Korelasi Berganda

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Adjusted R-Square sebesar 0,901 atau 90.1% angka ini menunjukkan bahwa presentase pengaruh independen yaitu pelatihan kerja, lingkungan kerja dan disiplin adalah 90.1% sedangkan 9.9% di dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam variabel penelitian.

## Hasil Penelitian

Hasil temuan dalam penelitian ini adalah mengenai hasil temuan penelitian ini terhadap kesesuaian teori, pendapat maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal-hal tersebut. Berikut ini ada tiga bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

### 1. Pengaruh Pelatihan Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Nilai  $[t]_{hitung}$  untuk variabel Pelatihan Kerja  $6.733 > 1.984$ , maka  $H_a$  diterima sedangkan  $H_o$  ditolak artinya bahwa variabel pelatihan kerja memiliki pengaruh positif secara parsial terhadap variabel kinerja. Hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 ( $sig < 0,05$ ). Hal ini mengindikasikan bahwa perusahaan harus meningkatkan dan mengoptimalkan lagi pelatihan yang sudah ada terutama dalam hal materi pelatihan harus selalu update agar peserta pelatihan dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang.

Hasil penelitian ini sebanding dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Wahyunata, 2021) dan (Saputra, 2022) yang menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan

bahwa pelatihan yang baik atau tepat akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

## 2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Nilai  $|t|$  (hitung) untuk variabel Lingkungan Kerja  $23.747 > 1.984$ , maka  $H_a$  diterima sedangkan  $H_0$  ditolak artinya bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif secara parsial terhadap variabel kinerja. Hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 ( $\text{sig } 0,000 < 0,05$ ). Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang nyaman akan menyebabkan tingkat kinerja meningkat.

Hasil penelitian ini sebanding dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Josephine, 2017) dan (Fadilah, 2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan fasilitas yang lengkap akan membuat karyawan merasa nyaman dalam menjalankan aktifitas pekerjaannya

## 3. Pengaruh Disiplin (X3) terhadap Kinerja (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Nilai  $|t|$  (hitung) untuk variabel Disiplin  $-0.291 > 1.984$ , maka  $H_a$  ditolak sedangkan  $H_0$  diterima artinya bahwa variabel disiplin tidak memiliki pengaruh positif secara parsial terhadap variabel kinerja. Hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikan sebesar 0,771 ( $\text{sig } 0,771 > 0,05$ ). Hal ini mengindikasikan bahwa masih banyak karyawan yang kurang disiplin dalam beberapa hal seperti datang terlambat dan pulang cepat.

Hasil penelitian ini sebanding dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Satedjo, 2017) dan (Irawan, 2021) yang menyatakan bahwa disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan bahwa disiplin yang kurang baik akan menimbulkan kinerja yang kurang baik pula bagi karyawan.

## 4. Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin terhadap Kinerja

Berdasarkan dari hasil pengujian secara simultan pelatihan kerja, lingkungan kerja dan disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja. Dari uji Anova (Analysis of Variance) pada tabel di atas diperoleh nilai  $F_{\text{hitung}}$  sebesar 290.882 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Sedangkan  $F_{\text{tabel}}$  berdasarkan  $F_{\text{tabel}} = n - k - 1 = 97$  adalah 2.70. Dan dengan nilai signifikan  $\alpha = 5\%$ . Berdasarkan hal tersebut  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  ( $290.882 > 2.70$ )  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja, lingkungan kerja dan disiplin secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja

### 3. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya oleh penulis, maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Medan serta pembahasan yang telah diuraikan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian secara parsial membuktikan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Medan. Hal ini menunjukkan perusahaan harus meningkatkan dan mengoptimalkan lagi pelatihan yang sudah ada terutama dalam hal materi pelatihan harus selalu update agar peserta pelatihan dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang.
2. Hasil penelitian secara parsial membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Medan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan fasilitas yang lengkap akan membuat karyawan merasa nyaman dalam menjalankan aktifitas pekerjaannya
3. Hasil penelitian secara parsial membuktikan bahwa disiplin tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Medan. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin yang kurang baik akan menimbulkan kinerja yang kurang baik pula bagi karyawan.
4. Hasil penelitian secara simultan membuktikan bahwa pelatihan kerja, lingkungan kerja dan disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Medan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Ajabar. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : CV Budi Utama.
- Budyanto, E. (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset) . Jakarta: CV. AA. Rizky.
- Erpidawati, d. (2019). Kepemimpinan Organisasi dan Bisnis (Faktor Pendukung Keberhasilan Pemimpin). Jawa Tengah : CV. Pena Persada.
- Fadilah , F. (2022). Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja, dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Bantarkawung. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 1(2), 154-170.
- Hasan, H. (2023). Administrasi Sumber Daya Manusia . Merjosari: PT. Literasi Nusantara Abadi Grup.
- Irawan, D. S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong. Jurnal Ilmiah Mahasiswa JIMAWA, 1(3), 176-185.
- Josephine, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla). Jurnal AGORA, 5(3), 1-8.
- Rahmawati, I. M. (2020). Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan . Jombang : LPPM.
- Saputra, R. H. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja, Prestasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Kereta Api (Persero) Divre III Plaju Palembang. Jurnal Manivestasi, 4(1), 62-78.
- Satedjo, A. S. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura. Jurnal AGORA, 5(3), 1-9.

- Sofyan, D. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Bappeda. *Industrial Engineering Journal*, 2(1), 18-23.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA, CV.
- Sulaiman, d. (2020). Analisis Peranan Pendidikan dan Pelatihan Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntanika*, 6(1), 38-45.
- Suparmi, d. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Prinsip-Prinsip dan Praktis Dalam Mengelola Organisasi)*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia .
- Surajiyo, N. H. (2022). *Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori dan Aplikasi (Menggunakan IBM SPSS 22 For Windows)*. Yogyakarta : CV. Budi Utama.
- Tantya, A. R. (2022). Pengembangan karir, kepuasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Surakarta. *Jurnal Artikel repository.Uniba.ac.id*, 1-11.
- Wahyunata, A. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kreativitas Pemecahan Masalah Sebagai Variabel Intervening (CV Deschino Sport). *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(1), 112-124.
- Winata, E. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lingkungan Kerja Tinjauan dari Dimensi Perilaku Organisasi dan Kinerja Karyawan* . NTB: Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia .