

e-ISSN:2829-4580, p-ISSN: 2829-4599

DOI: <https://doi.org/10.38035/jim.v1i4>

Received: 4 Desember 2022, Revised: 20 Januari 2023, Publish: 31 Januari 2023

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja Anggota dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Div X)

Rio Malik Wicaksono¹, Hapzi Ali², Faroman Syarief³

¹Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, riomwicaksono@gmail.com

²Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, hapzi@dsn.ubharajaya.ac.id

³Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, faromansyarief@dsn.ubharajaya.ac.id

Corresponding Author: Rio Malik Wicaksono

Abstract: *This research uses quantitative methods. The sampling technique used in this study is probability sampling. Samples taken as many as 140 samples. This study uses PLS Version 3 as an analytical tool. The results of the partial test show that training has an effect on job satisfaction, work environment has an effect on job satisfaction, discipline has an effect on job satisfaction, and Y2 variable has obtained training has no effect on performance, work environment has had an effect on performance, discipline has no effect on performance.*

Keyword: *Training, Work Environment, Discipline, Job Satisfaction, Performance.*

Abstrak: Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah probability sampling. Sampel yang diambil sebanyak 140 sampel. Penelitian ini menggunakan alat bantu PLS Versi 3 sebagai alat analisis. Hasil penelitian dalam uji parsial menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kepuasan Kerja, Disiplin berpengaruh terhadap kepuasan Kerja, dan terhadap variabel Y2 didapat Pelatihan **tidak** berpengaruh terhadap Kinerja, Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja, Disiplin **tidak** berpengaruh terhadap Kinerja.

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

PENDAHULUAN

Mahasiswa baik Strata 1, Strata 2, dan Strata 3 harus melaksanakan riset dalam bentuk skripsi, tesis dan disertasi. Demikian pula bagi pengajar, peneliti, dan pegawai fungsional lainnya yang aktif meneliti dan menyusun karya ilmiah untuk dipublikasikan di jurnal ilmiah.

Karya ilmiah merupakan salah satu prasyarat untuk lulus dari sebagian besar perguruan tinggi di Indonesia. Aturan ini sebagian besar berlaku untuk tingkat Strata 1, Strata 2, dan Strata 3. Berdasarkan pengalaman empiris, banyak mahasiswa atau peneliti yang sulit menemukan artikel yang mendukung karya ilmiah yang sesuai dengan hipotesis yang akan dibangun dan untuk memperkuat teori yang diteliti, mengkonfirmasi hubungan antar variabel, artikel ini membahas tentang pengaruh Pelatihan (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Disiplin (X3) terhadap Kinerja (Y2) melalui Kepuasan Kerja (Y1), sebuah artikel literatur review dalam manajemen sumber daya manusia.

Berdasarkan uraian konteks masalah, maka dapat disimpulkan bahwa rumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap Kepuasan kerja?
2. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja?
3. Apakah Disiplin berpengaruh terhadap Kepuasan kerja?
4. Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja?
5. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja?
6. Apakah Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja?
7. Apakah Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja?

METODE

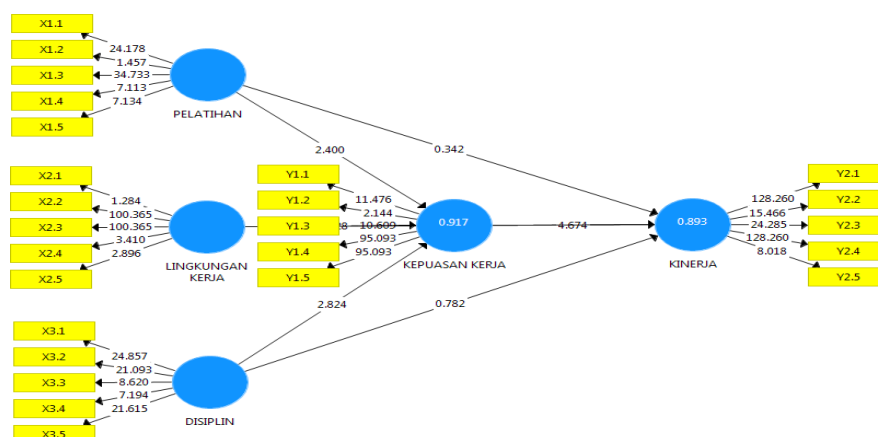
Metode penulisan artikel ilmiah ini adalah dengan metode Kuantitatif dan kajian pustaka (Library Research). Mengkaji teori dan hubungan atau pengaruh antar variabel dari buku-buku dan jurnal baik secara *off line* di perpustakaan dan secara *online* yang bersumber dari Mendeley, Scholar Google dan media online lainnya.

Dalam penelitian kuantitatif, metode yang didasarkan pada filosofi positivisme (Sugiyono, 2015) metode ini digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data dengan menggunakan alat penelitian, dan menganalisis data kuantitatif atau statistik untuk tujuan pengujian hipotesis tertentu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Metode statistik yang dipakai untuk menguji hipotesis yang telah dibuat sebelumnya yakni *Structural Equation Modelling* (SEM) melalui pendekatan *Partial Least Square* (PLS). Dalam *Structural Equation Modeling* terdapat dua jenis bentuk model, Yaitu model pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*).



Sumber : Data olahan Peneliti, 2022

Gambar 2: Model Pengukuran (Outer Model)

Outer model merupakan penilaian terhadap reliabilitas dan validitas variabel penelitian. Ada tiga kriteria untuk mengevaluasi model eksternal: validitas konvergensi, validitas diskriminasi, dan reliabilitas majemuk. Hasil outer model menunjukkan hasil pengujian reliabilitas dan validitas masing-masing variabel.

Uji Validitas dan Realibilitas

Convergent Validity dilihat dari *item reliability* (indikator validitas) yang diperlihatkan oleh nilai *loading factor*. *Loading factor* merupakan nilai numerik yang membuktikan hubungan antara skor butir soal dengan skor indeks yang diukur oleh komponen. Nilai *loading factor* lebih besar 0,7 dinyatakan valid.

Tabel 1: Hasil Outer Loading (Convergen Validity)

Variabel	Original Sample (O)	P Values	Keterangan
X1.1 <- PELATIHAN	0,815	0,000	Valid
X1.2 <- PELATIHAN	0,210	0,146	Tidak Valid
X1.3 <- PELATIHAN	0,874	0,000	Valid
X1.4 <- PELATIHAN	0,714	0,000	Valid
X1.5 <- PELATIHAN	0,672	0,000	Valid
X2.1 <- LINGKUNGAN KERJA	0,200	0,200	Tidak Valid
X2.2 <- LINGKUNGAN KERJA	0,973	0,000	Valid
X2.3 <- LINGKUNGAN KERJA	0,973	0,000	Valid
X2.4 <- LINGKUNGAN KERJA	0,401	0,001	Valid
X2.5 <- LINGKUNGAN KERJA	0,437	0,004	Valid
X3.1 <- DISIPLIN	0,840	0,000	Valid
X3.2 <- DISIPLIN	0,859	0,000	Valid
X3.3 <- DISIPLIN	0,668	0,000	Valid
X3.4 <- DISIPLIN	0,741	0,000	Valid
X3.5 <- DISIPLIN	0,824	0,000	Valid
Y1.1 <- KEPUASAN KERJA	0,729	0,000	Valid
Y1.2 <- KEPUASAN KERJA	0,328	0,033	Valid
Y1.3 <- KEPUASAN KERJA	0,693	0,000	Valid
Y1.4 <- KEPUASAN KERJA	0,944	0,000	Valid
Y1.5 <- KEPUASAN KERJA	0,944	0,000	Valid
Y2.1 <- KINERJA	0,934	0,000	Valid
Y2.2 <- KINERJA	0,812	0,000	Valid
Y2.3 <- KINERJA	0,852	0,000	Valid
Y2.4 <- KINERJA	0,934	0,000	Valid
Y2.5 <- KINERJA	0,646	0,000	Valid

Sumber : Data olahan Peneliti, 2022

Berdasarkan data diatas dalam tabel 1, Nilai *outer loading* antara 0,5 – 0,6 sudah diduga cukup untuk memenuhi syarat *convergent validity* :

1. Variabel Pelatihan ada 1 indikator variabel Pelatihan yang nilai *outer loading*-nya dibawah 0,5 sehingga 4 indikatornya dikatakan valid dan bisa digunakan ke analisis lebih lanjut.
2. Variabel Lingkungan Kerja ada 1 indikator variabel Lingkungan kerja yang nilai *outer loading*-nya dibawah 0,5 sehingga 4 indikatornya dikatakan valid dan bisa digunakan ke analisis lebih lanjut.
3. Variabel Disiplin ada 5 indikator variabel Kepuasan kerja yang nilai *outer loading*-nya diatas 0,5 sehingga 5 indikatornya dikatakan valid dan bisa digunakan ke analisis lebih lanjut.
4. Variabel Kepuasan kerja ada 5 indikator variabel Kepuasan kerja yang nilai *outer loading*-nya diatas 0,5 sehingga 5 indikatornya dikatakan valid dan bisa digunakan ke analisis lebih lanjut.
5. Variabel Kinerja ada 5 indikator variabel Kinerja yang nilai *outer loading*-nya diatas 0,5 sehingga 5 indikatornya dikatakan valid dan bisa digunakan ke analisis lebih lanjut.

Dalam mengetahui apakah suatu variabel laten telah sesuai dengan syarat validitas *konvergen*, dan dilihat dari nilai *Average Variance Extracted (AVE)*. Dengan begitu suatu variabel laten dapat dinyatakan telah sesuai dengan validitas *konvergen*, apabila nilai AVE 0,5. Hasil validitas *konvergen* dapat dilihat pada tabel:

Tabel 2: Hasil AVE Variabel Laten

Variabel	Original Sample (O)	P Values	Keterangan
PELATIHAN	0,500	0,000	Valid
LINGKUNGAN KERJA	0,500	0,000	Valid
DISIPLIN	0,624	0,000	Valid
KEPUASAN KERJA	0,580	0,000	Valid
KINERJA	0,710	0,000	Valid

Sumber : Data olahan Peneliti, 2022

Pada tabel 2 menunjukan bahwa seluruh nilai AVE variabel Pelatihan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), Disiplin (X3), Kepuasan Kerja (M) dan Kinerja (Y) > 0.5 Dengan demikian seluruh variabel laten atau konstruk dalam penelitian memenuhi syarat *variabel konvergen*.

Uji Reliabilitas dengan *Composite Reability* tersebut dapat ditingkatkan dengan memakai nilai *cronbach's alpha*. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel atau memenuhi *cronbach's alpha* apabila memiliki nilai *cronbach's alpha* 0.7. Di bawah ini adalah nilai *alpha Cronbach* untuk setiap variabel.

Tabel 3: Cronbach's Alpha

Variabel	Original Sample (O)	P Values	Keteranga
PELATIHAN	0,703	0,000	Reliabel
LINGKUNGAN KERJA	0,700	0,000	Reliabel
DISIPLIN	0,848	0,000	Reliabel
KEPUASAN KERJA	0,801	0,000	Reliabel
KINERJA	0,895	0,000	Reliabel

Sumber : Data olahan Peneliti, 2022

Berdasarkan data pada 3 di atas, terlihat bahwa nilai *cronbach's alpha* untuk masing-masing keempat variabel penelitian adalah > 0,6. Oleh karena itu, hasil ini dapat

menunjukkan bahwa setiap variabel penelitian memenuhi persyaratan *alpha Cronbach*, dan peneliti dapat menyimpulkan bahwa keempat variabel tersebut sangat reliabel.

Pengaruh Langsung

Pengaruh langsung ialah pengaruh yang signifikan antar variabel yang diteliti. Signifikansi dapat ditentukan melalui nilai p-Value yang diperoleh memakai perangkat lunak SmartPLS v.3.3.2, apabila nilai P-Values $0,05 <$ maka dinyatakan signifikan, guna melihat apakah signifikan atau tidaknya pengaruh variabel penelitian yang dibuat bisa dilihat pada tabel:

Tabel 4: Hasil Path Coefficient

Variabel	Original Sample	T Statistics	P Values	Keterangan
PELATIHAN > KEPUASAN KERJA	0,124	2,400	0,017	Berpengaruh
PELATIHAN > KINERJA	0,015	0,342	0,732	Tidak Berpengaruh
LINGKUNGAN KERJA > KEPUASAN KERJA	0,785	17,528	0,000	Berpengaruh
LINGKUNGAN KERJA > KINERJA	0,361	3,500	0,001	Berpengaruh
DISIPLIN > KEPUASAN KERJA	0,135	2,824	0,005	Berpengaruh
DISIPLIN -> KINERJA	0,038	0,782	0,434	Tidak Berpengaruh
KEPUASAN KERJA > KINERJA	0,562	4,674	0,000	Berpengaruh

Sumber : Data olahan Peneliti, 2022

- H1 : Pelatihan kerja terhadap Kepuasan kerja mendapatkan p-Value sebesar 0.017 nilai tersebut memenuhi syarat p-Value < 0.05 . Hal ini berarti, Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja.
- H2 : Lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja mendapatkan p-Value sebesar 0,000 nilai tersebut memenuhi syarat p-Value < 0.05 . Hal ini berarti, Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
- H3 : Disiplin terhadap Kepuasan Kerja mendapatkan p-Value sebesar 0,007 nilai tersebut memenuhi syarat p-Value < 0.05 . Hal ini berarti, Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
- H4 : Pelatihan kerja terhadap Kinerja mendapatkan p-Value sebesar 0.732 nilai tersebut tidak memenuhi syarat p-Value > 0.05 . Hal ini berarti, Pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
- H5 : Lingkungan kerja terhadap Kinerja mendapatkan p-Value sebesar 0,001 nilai tersebut memenuhi syarat p-Value < 0.05 . Hal ini berarti, Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
- H6 : Disiplin terhadap Kinerja mendapatkan p-Value sebesar 0,434 nilai tersebut tidak memenuhi syarat p-Value > 0.05 . Hal ini berarti, Disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
- H7 : Kepuasan kerja terhadap Kinerja mendapatkan p-Value sebesar 0,000 nilai tersebut memenuhi syarat p-Value $< 0,05$. Hal ini berarti Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

R-Square

Suku R-Square dan R-Square dari struktur laten intrinsik adalah R-kuadrat 0,75. 0,50; 0,25 berarti model tersebut kuat. Sedang; lemah. Hasil kuadrat PLS-R mewakili jumlah penyimpangan dari regresi yang dijelaskan oleh model.

Tabel 5: Hasil Adjusted R-Square

Variabel	Original Sample (O)	P Values	Keterangan
KEPUASAN KERJA	0,917	0,000	Kuat
KINERJA	0,893	0,000	Kuat

Sumber : Data olahan Peneliti, 2022

Berdasarkan data pada Tabel 4.5 diatas dapat diketahui bahwa nilai R-Square untuk variabel Kepuasan Kerja adalah sebesar 0,917. Nilai yang diperoleh menjelaskan bahwa tingkat kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel-variabel dalam penelitian ini sebesar 91,7%. Sedangkan sisanya sebesar 8,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang berada di luar model penelitian ini. Jadi untuk nilai R-Square diperoleh dari variabel Performance sebesar 0,893. Nilai tersebut menjelaskan bahwa kinerja dapat dijelaskan oleh variabel-variabel dalam penelitian ini sebesar 89,3%. Sedangkan sisanya 10,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang berada di luar model penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan kajian pustaka dan hasil uji diatas, maka peneliti membahas pengaruh antar variabel sebagai berikut:

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja

Pelatihan merupakan salah satu solusi terhadap sejumlah problem yang ada pada bagian Organisasi ini dengan melihat hasil penurunan kinerja, pelatihan ini difungsikan sebagai pengarahan pada peningkatan kemampuan seorang anggota dalam pelaksanaan tugasnya, keahlian anggota ini juga akan berkaitan pada jabatan yang dimilikinya dan fungsi lainnya yang akan menjadi tanggung jawab personil, sasaran yang akan dicapainya dari suatu program pelatihan yang diberikan pada organisasi ini sebagai peningkatan individu serta memberikan pengalaman kerja yang lebih profesional pada jabatan yang dipegangnya.

Oleh karena itu anggota melaksanakan pelatihan sesuai dengan materi tugas pokok dan fungsi pada pekerjaan sehari-hari, jika ada pekerjaan yang tidak bisa dilakukan ataupun ada kesulitan pada pekerjaan maka dilaksanakanlah pelatihan agar pekerjaan yang sulit tersebut bisa segera diatasi untuk membantu kegiatan operasional sehari-hari sehingga menimbulkan kepuasan kerja terhadap anggota. Dari hal ini maka diperoleh hasil yang sesuai pada objek dengan penelitian yang dilihat pada pelatihan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja, semakin kinerja yang lebih mudah dipahami dari pelatihan yang diberikan kepada personil anggota maka tingkat kepuasan kerja yang dicapai semakin tinggi disebabkan akan lebih terasa lebih ringan dalam pekerjaan yang dilaksanakannya. Terlihat pada indikator pelatihan dimana pelatihan memiliki kebijakan yang meningkatkan kepuasan kerja Organisasi, adanya pelatihan meningkatkan efektifitas kerja para anggota dalam pelaksanaan tugasnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Chaudhary & Bhaskar (2016) dengan judul Pengaruh Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja di Bidang Pendidikan . Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pelatihan dan pengembangan dengan kepuasan kerja. Begitupun dengan penelitian yang dilakukan oleh (Osewe & Gindicha, 2021) Pengaruh Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja : Kasus Peradilan Kenya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan memiliki pengaruh positif korelasinya dengan kepuasan karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja yang ada pada organisasi ini telah sesuai standar untuk menopang kinerja bagi para anggota, lingkungan ini didukung dari dua perspektif lingkungan yang pertama pada lingkungan kerja fisik mulai dari alat-alat kinerja seperti printer, ac, ruang kerja, mesin fotocopy komputer serta infokus, kamar mandi dan lainnya dalam menunjang hal kinerja yang dilakukan serta fasilitas fisik tersebut telah dimiliki masing-masing anggota untuk memudahkan tanpa harus adanya antrian kerja yang melibatkan kinerja anggota itu sendiri, yang kedua merupakan fasilitas non fisik seperti pencahayaan yang sangat baik, kelembapan ruangan, tata letak tempat kerja yang mudah dijangkau serta teman kerja yang sangat mendukung antara satu dengan yang lain karena organisasi ini merupakan keluarga

dan tim yang akan saling membantu kinerja anggota personil antara satu dengan yang lain maka kepuasan kerja akan meningkat jika Lingkungan Kerja baik. Dapat diketahui dari indikator lingkungan kerja draf ruangan, kesediaan fasilitas kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja para anggota polri khususnya di organisasi ini.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Raziq & Maulabakhsh, 2015) dengan judul. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan. Begitupun dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hakim et al., 2020) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Pegawai Bank Bri Syariah Kc Jakarta Wahid Hasyim). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di Bank BRI Syariah KC Jakarta Wahid Hasyim.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penunjang dalam mencapai kepuasan kerja. Faktor penting yang perlu diperhatikan dalam disiplin kerja anggota adalah ketepatan waktu, pemanfaatan, sarana kantor dengan baik, tanggung jawab terhadap pekerjaan atau tugas kantor yang ditugaskan kepadanya serta ketaatan terhadap peraturan kantor.

Tingkat disiplin pada anggota polri sangat dijaga ketat yang dilihat dari pemantauan dan penilaian atasan lebih tinggi satu atau dua pangkat dan seterusnya melihat kinerja anggota, disiplin disini dilihat dari ketepatan waktu kerja, penyelesaian tugas yang diberikan, kerapian data yang mudah dibaca dan dilaporkan sebagai tanggung jawab anggota. Disiplin yang dilahirkan dari sebelum masuknya para anggota sudah dilakukan sebelum mereka dinyatakan serta ditempatkan pada bagian ini apalagi seorang anggota harus menguasai beberapa perangkat lunak yang ada oleh karena itu melalui tingkat disiplin tiap anggota maka kepuasan kerja juga mempengaruhi atas disiplin kerja yang dilaksanakannya. Pada tingkat disiplin yang terlihat pada indikator disiplin untuk meningkatkan kepuasan kerja adalah menjalankan segala kepatuhan kerja yang ada di dalam organisasi seperti kehadiran serta ketaatan dalam pelaksanaan tugas anggota dan cara berpakaian yang selalu rapih akan meningkatkan kepuasan kerja pada pengaruh kedisiplinan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Ardiansyah et al., 2020) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero), Kota Bekasi.

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja

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

Hasil ini dikarenakan banyak personil baru yang masuk kedalam organisasi dan pelatihan yang dilakukan pada awalnya bertatap muka secara langsung serta praktek yang dilakukan para anggota dapat dilihat oleh instruktur yang akan dapat dinilai secara langsung hasil ini berbeda pada pelatihan terhadap kepuasan kerja pada hasil pelatihan terhadap kinerja ini masih banyak yang kurang serta harus diperbaiki dari pelatihan online tersebut mulanya belum membiasakan diri pada kejadian seperti ini akan tetapi secara perlahan pelatihan online akan lebih ditingkatkan lagi agar memiliki pengaruh terhadap kinerja nantinya. Perbedaan

pada online offline ini dikarenakan ada pembagian group sebagian pelatihan dilaksanakan online dan sebagian lainnya dilaksanakan secara offline hal ini menyebabkan tidak maksimalnya pengaruh antara kedua variabel permasalahan yang diteliti. Indikator yang ada pada pelatihan terhadap kinerja dimana peningkatan kinerja karyawan melakukan pelatihan online sangat kurang membantu yang dimana harus menyesuaikan saat pandemic covid 19 ini.

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

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Ketika Lingkungan Kerja kondisi dan peralatannya meningkat maka Kinerja anggota juga akan meningkat yang berarti bahwa dalam taraf tertentu Lingkungan Kerja dapat meningkatkan kinerja anggota. Lingkungan Kerja fisik pada di organisasi ini yaitu Keadaan Udara, Kebisingan, Getaran, Pencahayaan, dan Penataan Ruangan. Sama terhadap hasil lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja hal ini juga terhadap kinerja akan meningkat karena penunjang lingkungan fisik dan lingkungan non fisik yang telah dimiliki oleh organisasi ini saat ini sudah cukup untuk pelaksanaan tugas tiap anggota personil dalam melaksanakan kegiatannya. Dari hasil ini lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja dengan penopang indikator seperti lingkungan fisik dan lingkungan non fisik sangat mempengaruhi hal tersebut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Samson et al., 2015) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bank Umum di Kota Nakuru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitupun dengan penelitian yang dilakukan oleh (Anggreni et al., 2018), Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Semangat Kerja Pada Prama Sanur Beach Hotel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Pada hal ini mengapa tidak mempengaruhi antara kedua variabel pada hipotesis enam ini karena pada saat penelitian yang dilakukan pen jagaan ketat pada protocol kesehatan saat masuk kantor sangat dijaga serta pembagian yang telah disebutkan pada hipotesis sebelumnya anggota tidak masuk sebagian dan juga yang berada di kantor sebagian yang dituang pada aturan pemerintah sebanyak 50% populasi kerja di kantor pada saat itu oleh karena itu adanya kinerja yang selalu berubah tiap minggunya, oleh karena itu hasil penilaian disiplin terhadap kinerja juga menurun hal ini harus disesuaikan pada situasi dan kondisi yang telah terjadi pada saat pandemic covid 19 terjadi. Pada indikator ini bahwa penyesuaian standar pengelolaan operasional langsung terhadap kinerja tidak memenuhi karena penyesuaian pelatihan untuk menumbuhkan tingkat disiplin tanpa pengaruhnya terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Irawan et al., 2021) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Kepuasan kerja terhadap kinerja yang ada pada organisasi sudah sangat baik pengaruh terbesar adalah lingkungan kerja yang sangat baik serta pelatihan yang diberikan kepada anggota di organisasi ini dalam peningkatan disiplin kerja yang diberikan, hal ini juga meningkatkan kepuasan kerja yang sudah baik artinya bahwa kinerja yang dilakukan akan meningkat diiringi dengan tingkat kepuasan kerja itu sendiri. Hal ini juga didukung oleh indikator kepuasan kerja yang mendukung kinerja antara lain kepuasan akan pelatihan yang diberikan yang dimana didorong oleh rekan kerja yang sangat mendukung selain itu kepuasan terhadap pengembangan yang ada di organisasi itu sendiri.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Inuwa, 2016b) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Suatu Pendekatan Empiris. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja karyawan. Begitupun dengan penelitian yang dilakukan oleh (Egenius et al., 2020b), Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Loyalitas Pada Perusahaan Credit Union (CU) Kabupaten Kutai Timur Kalimantan Timur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan Hipotesis hasil pengolahan data dan pembahasan, kesimpulan riset ini adalah sebagai berikut:

1. Atasan memberikan pelatihan dengan membagi sistem pelatihan pada setiap anggota, maka dari itu pelatihan mempengaruhi kinerja.
2. Anggota mampu berkonsentrasi dengan baik jika jauh dari kebisingan dan dilengkapi dengan pencahayaan yang baik pula agar mampu menyelesaikan pekerjaannya, maka dari itu lingkungan mempengaruhi kinerja.
3. Para anggota selalu datang ke tempat kerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan oleh instansi, maka disiplin kerja mempengaruhi kinerja.
4. Pengalaman kerja anggota semakin hari semakin baik dalam menjelaskan setiap pekerjaan dan dalam instansi rekan kerja saling membantu satu sama lain di dukung dengan fasilitas yang memadai, maka kepuasan kerja mempengaruhi kinerja.
5. Kebijakan yang dibuat oleh organisasi telah baik dengan menempatkan para anggota sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya. Selain itu juga, atasan selalu memberikan arahan yang jelas sehingga para anggota mampu mencapai target yang telah dibuat oleh organisasi tersebut.
6. Secara langsung kepuasan kerja memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja. Dengan demikian, kinerja akan tinggi apabila lingkungan kerja ditingkatkan melalui kepuasan kerja dengan memperhatikan lingkungan fisik dan non-fisik yang mempengaruhinya.

REFERENSI

- Abdullahi, M. S., Gwadabe, Z. L., & Ibrahim, M. B. (2018). Effect Of Training and Development on Employee's Productivity Among Academic Staff Of Kano State Polytechnic , NIGERIA. *Asian People Journal*, 1(2), 264–286.
- Ali, M. R. H., & Ngui, T. (2019). The Effect Of Employee Training On Performance In The Building And Construction Sector In Kenya : A Case Study Of Tile And Carpet Centre. *Global Scientific Journals*, 7(10), 318–332.
- Alromaihi, M. A., Alshomaly, Z. A., & George, S. (2017). Job Satisfaction And Employee Performance: A Theoretical Review Of The Relationship Between The Two Variables. *International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences*, 6(1), 1–20.

- Anggreni, N. W., Sitiari, N. W., Indiani, N. L. P., & Pertamawati, N. P. (2018). The Effect of Leadership and Work Environment on Employee Performance Through Mediation of Work Spirit at Prama Sanur Beach Hotel. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Jagaditha*, 5, 84–91.
- Ardiansyah, A., Agung, S., & Firdaus, M. A. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(4), 459. <https://doi.org/10.32832/manager.v3i4.3915>
- Asshidiq, M. M. (2018). *Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta*.
- Bakan, I., Buyukbese, T., Ersahan, B., & Sezer, B. (2014). Effects of Job Satisfaction on Job Performance and Occupational Commitment. *International Journal of Management & Information Technology*, 9, 1472–1480.
- Carvalho, A. da C., Riana, I. G., & Soares, A. de C. (2020). Motivation on Job Satisfaction and Employee Performance. *International Research Journal of Management, IT & Social Sciences*, 7(5), 13–23.
- Cedaryana, Luddin, M. R., & Supriyati, Y. (2018). Influence of Work Discipline, Career Development and Job Satisfaction on Employee Performance Directorate General Research and Development of Ministry Research, Technology and Higher Education. *International Journal of Scientific Research and Management*, 06(02), 87–96. <https://doi.org/10.18535/ijsrcm/v6i2.el02>
- Chaudhary, N. S., & Bhaskar, P. (2016). Training and Development and Job Satisfaction in Education Sector. *Journal of Resources Development and Management*, 16, 42–45.
- Egenius, S., Triatmanto, B., & Natsir, M. (2020b). The Effect of Job Satisfaction on Employee Performance Through Loyalty at Credit Union (CU) Corporation of East Kutai District, East Kalimantan. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(10), 480. <https://doi.org/10.18415/ijmmu.v7i10.1891>
- Elfrianto. (2016). Manajemen Pelatihan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan. *Jurnal EduTech*, 2(2), 46–58.
- Ensour, W., Zeglat, D., & Shrafat, F. (2018). Impact of job satisfaction on training motivation. *Problems and Perspectives in Management*, 16(3). [https://doi.org/10.21511/ppm.16\(3\).2018.27](https://doi.org/10.21511/ppm.16(3).2018.27)
- Fadillah, A. N., & Ali, H. (2020). *Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Proses Pengambilan Keputusan: Manajer, Organisasi, Lingkungan dan Pengalaman*. 1–9.
- Firdaus, R. A. (2018). *Analisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada sekretariat badan perencanaan pembangunan daerah provinsi jawa barat*.
- Gunapatra, A. A. G. A. (2017). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aparat Pengawas Intern Pemerintah (Apip) Pada Inspektorat Provinsi Bali. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 4(1), 58–71. <https://doi.org/10.22225/JJ.4.1.155.58-71>.
- Hardiansyah, A., Soehardi, & Rony, Z. T. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Bank Ocbc Nisp Bagian Record Management Dan Partnership Operation. *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 5(1), 1–19. <https://doi.org/10.36805/manajemen.v5i1.821>
- Hakim, M. F., Anhar, M., & Sampurna, D. S. (2020). The Influence Of Work Motivation, Work Discipline And Work Environment On Job Satisfaction (Case Study On Employees Of Bri Sharia Bank Kc Jakarta Wahid Hasyim). *Indonesia College of Economics*, April 2020, 1–17.
- Hermina, U. N., & Yosepha, S. Y. (2019). The Model of Employee Performance. *International Review of Management and Marketing*, 9(3), 69–73.

- Hidayati, S. K., Perizade, B., & Widiyanti, M. (2019a). Effect Of Work Discipline And Work Environment To Performance Of Employees. *Internasional Journal of Scientific and Reasearch Publications*, 9(December 2019). <https://doi.org/10.29322/IJSRP.9.12.2019.p9643>
- Inuwa, M. (2016). Job Satisfaction and Employee Performance: An Empirical Approach. *The Millennium University Journal*, 1(December).
- Irawan, Kusjono, & Suprianto. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, Vol. 1, No.3, November 2021 (176-185) DOI: [Http://Dx.Doi.Org/](http://Dx.Doi.Org/) DOI: 10.32493/Jmw.V1i3.15117 p-ISSN:, 1(3), 176–185. <https://doi.org/10.32493/jmw.v1i3.15117>
- Khoirunnisa Kusumaningrum Mustofa. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Grandkeisha Hotel By Horison Yogyakarta. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 0–32. [https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/12590/DRAFT SKRIPSI MAHIR 14311524.pdf?sequence=1](https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/12590/DRAFT%20SKRIPSI%20MAHIR%2014311524.pdf?sequence=1)
- Nugrohadhi, I. A. W., Nurminingsih, & Pujiwati. (2019). The Effect Of Work Discipline And Organizational Culture On Employee Performance In Type D General Hospitals In Dki Jakarta (Study At Type D General Hospital In East Jakarta). *International Respati Health Conference*, 865–877.
- Osewe, J. O., & Gindicha, J. Y. (2021). Effect of Training and Development on Employee Satisfaction : A Case of the Judiciary of Kenya. *European Journal of Humanities and Social Sciences*, 1(3).
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(6), 1337–1358. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085>
- Ramadhi, & Amri, A. (2021). Mediasi Kepuasan Kerja: Komunikasi, Komitmen Dan Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Radio Republik Indonesia (RRI) Padang). *Journal of Management Sciences*, 1.
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 23(October 2014), 717–725. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(15\)00524-9](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(15)00524-9)
- Rohmah, N. F. (2018). Pelatihan Manusia Dan Pengembangan Sumber Daya. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 1–11.
- Rony, Z. T. (2019). *Generation Y Challenges in Becoming Innovative Leaders at Organization in the 21 Century*
- Samson, G. N., Waiganjo, M., & Koima, J. (2015). Effect of Workplace Environment on the Performance of Commercial Banks Employees in Nakuru Town. *International Journal of Managerial Studies and Research*, 3(12), 76–89.
- Sasidaran, S. (2018). Impact of Training on Employee Performance : A Case Study of Private Organization in Sri Lanka. *Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 13–21.
- Setiyanto, A. I., & Natalia. (2017). Impact of Work Environment on Employee Productivity in Shipyard Manufacturing Company. *Journal of Applied Accounting and Taxation*, 2(1), 31–36.
- Sugianingrat, I. A. P. W., Widyawati, S. R., Costa, C. A. de J. da, Mateus, Piedade, S. D. R., & Sarmawa, W. G. (2019). The employee engagement and OCB as mediating on employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-03-2018-0124>

- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Suparman, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengetahuan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Cv. Perdana Mulia Desa Caringin Kulon Kecamatan Caringin Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Ekonomedia*, 09(02), 21–36.
- Supriyadi, Widyastuti, T., & Soehardi. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pengawas Ketenagakerjaan Pada Ditjen Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan Dan K3 Kemnaker Ri. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 2(1), 20. <https://doi.org/10.31599/jmu.v2i1.733>