



Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Depok

Della Wulandari

Universitas Bina Sarana Informatika

Taat Kuspriyono

Universitas Bina Sarana Informatika

Alamat : Jl. Margonda Raya No.8, Pondok Cina, Kecamatan Beji, Kota Depok, Jawa Barat 16422

Korespondensi penulis: dellawulan19@gmail.com

Abstract. *The research focuses on finding out how much influence job training and work environment have on employee performance at the Depok Village Office. The research method used is a quantitative method approach with data collection techniques using saturated samples or non probability sampling. The population in question is all employees of the Depok Village Office, totaling 30 respondents using a questionnaire in Likert scale units. In data processing for analysis using SPSS 25 software with multiple linear analysis techniques, namely instrument testing, partial and simultaneous hypothesis testing. This study found that there is a positive and significant partial and simultaneous influence between the variables of job training and work environment on the performance of Depok Village office employees.*

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

Abstrak. Penelitian berfokus untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Depok. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan metode kuantitatif dengan teknik pengambilan data menggunakan sampel jenuh atau non probability sampling. Populasi yang dimaksud adalah seluruh pegawai Kantor Kelurahan Depok, berjumlah 30 responden dengan menggunakan kuesioner dalam satuan skala likert. Dalam pengolahan data untuk analisis menggunakan software SPSS 25 dengan teknik analisis linear berganda yaitu uji instrumen, uji hipotesis secara parsial dan simultan. Penelitian ini menghasilkan bahwa ada pengaruh secara positif dan signifikan secara parsial maupun simultan antara variabel pelatihan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor Kelurahan Depok.

Kata kunci: Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia (SDM) memainkan peran krusial dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. SDM yang kompeten sangat penting untuk operasional bisnis yang efektif, bahkan ketika sumber daya, peralatan dan keuangan sudah tersedia. Hal ini mengaskan jika SDM merupakan aspek yang perlu diperhatikan segala kepentingannya.

Salah satu instansi yang menerapkan sumber daya manusia yaitu kelurahan. Kelurahan merupakan unit administratif yang berada di bawah kecamatan dan dibentuk untuk membantu melaksanakan sebagian tugas Camat. Dengan tugas dan fungsi Lurah, termasuk memberikan pelayanan kepada masyarakat. Sesuai dengan Nomor 111 Tahun 2016 dalam Peraturan Walikota Depok mengenai Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Kecamatan yaitu tugas-tugas Kecamatan dan Kelurahan yaitu satu kesatuan yang tidak

dapat dipisahkan. Lurah mempunyai kewajiban dan tanggung jawab untuk melaksanakan pembinaan kepegawaian di lingkup Kelurahan. Melihat pentingnya kedudukan, tugas dan fungsi serta tata kerja pejabat pemerintah, kinerja pegawai dari sumber daya manusia yang mereka miliki menjadi faktor penting agar dapat bersaing dengan instansi pemerintah lainnya yang melayani jasa yang sama.

Kinerja pegawai yang sejalan dengan harapan instansi dan organisasi merupakan hasil dari sumber daya manusia yang tepat sesuai keahliannya. Kinerja ialah pencapaian hasil kerja individu dalam menyelesaikan tugas yang diberi dan juga dicapai dengan kemampuan, wawasan dan dedikasi serta waktu. Kinerja pegawai adalah aspek penting yang memengaruhi kesuksesan serta produktivitas organisasi. Dalam lingkungan kerja yang dinamis dan kompetitif, keterampilan yang relevan dan lingkungan kerja yang mendukung bagi pegawai harus dipastikan oleh organisasi untuk menghasilkan kinerja maksimal. Dua aspek yang dapat meningkatkan kinerja ialah Pelatihan kerja dan lingkungan kerja.

Pelatihan pegawai atau training adalah usaha sistematis yang dilakukan oleh perusahaan guna meningkatkan pengetahuan, keterampilan serta sikap kerja pegawainya melalui suatu proses pembelajaran sehingga mereka dapat melaksanakan peran dan tanggung jawabnya. Lingkungan kerja turut berperan dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu, membangun lingkungan kerja yang mendukung bagi pegawai kelurahan sangat penting untuk mendukung kinerja yang optimal dan pelayanan publik yang berkualitas. Dengan lingkungan kerja yang kondusif, kelurahan dapat berfungsi sebagai unit pemerintahan yang efektif dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat, sekaligus menjadi tempat kerja yang sehat dan memotivasi bagi para pegawainya.

Peneliti menguak beberapa faktor yang mempengaruhi pelatihan kerja dan lingkungan kerja yaitu para pegawai masih merasakan kekurangan terkait dengan pelatihan terutama terkait dengan materi yang disampaikan dalam pelatihan, kurangnya tema pelatihan kerja bagi pegawai serta narasumber pelatihan sering kali dari pihak internal, sehingga membuat pegawai merasa jenuh.

Selain pelatihan, lingkungan kerja juga peran dalam meningkatkan keterampilan pegawai sehingga mereka dapat bekerja sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan. Namun, dalam pelaksanaannya, lingkungan kerja seringkali tidak memberikan dukungan yang memadai kepada pegawai, seperti desain atau tata letak ruang kerja yang kurang memadai serta fasilitas pelayanan publik yang kurang nyaman dan tidak memuaskan.

KAJIAN TEORITIS

Pelatihan Kerja

Definisi

Pelatihan ialah istilah yang digunakan untuk semua kegiatan yang diarahkan pada peningkatan kinerja pegawai di tempat kerja, baik saat ini maupun di masa depan. Poerwadarminta dalam (Nadeak, 2019), menjelaskan bahwa “pelatihan” berasal dari kata “latih” ditambahkan awalan “pe” dan akhiran “an”. Hal ini menandakan sesuatu yang sudah menjadi kebiasaan seseorang setelah melalui proses pembelajaran atau pengajaran. Pelatihan berarti proses belajar yang membuat seseorang terbiasa atau mendapatkan keterampilan tertentu.

Indikator – Indikator Pelatihan kerja

Ananto (2023) membahas terkait indikator pelatihan kerja diantaranya :

a. Instruktur

1. Pendidikan. Pendidikan ditujukan untuk meningkatkan kemampuan (ability) individu melalui proses yang memakan waktu yang lebih panjang, sehingga materi dapat disampaikan kepada peserta pelatihan dengan efektif.
2. Penguasaan materi. Penguasaan materi oleh instruktur sangat penting agar proses pelatihan berjalan dengan baik dan peserta mampu memahami apa yang dipaparkan.

b. Peserta

1. Semangat mengikuti pelatihan
Ini adalah aspek penting dalam tahap pelatihan. ketika instruktur dengan penuh semangat menyampaikan materi, peserta pelatihan juga cenderung akan bersemangat.
2. Seleksi
Sebelum program pelatihan dilaksanakan, seleksi biasanya dilakukan oleh Perusahaan untuk memilih individu atau kelompok yang paling sesuai dengan kualifikasi yang ditawarkan.

c. Materi

1. Sesuai tujuan
Isi pelatihan wajib sesuai dengan target pengembangan SDM yang ingin diraih.
2. Sesuai komponen peserta

Penggunaan topik yang relevan menjamin pelatihan yang berdaya guna dengan mencerminkan kebutuhan peserta.

d. Tujuan

1. Meningkatkan keterampilan

Pelatihan diimbau dapat memperbaiki keterampilan, pemahaman, serta tindakan peserta atau calon pegawai baru.

Lingkungan Kerja

Definisi

Sedarmayati dalam (Khaeruman, 2021) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merujuk pada semua peralatan dan barang yang digunakan, termasuk cara kerja dan peraturan baik individu maupun kelompok. Sedangkan berdasarkan Nitisemito dalam (Khaeruman, 2021) lingkungan kerja mencakup semua hal disekitar karyawan yang berpotensi memengaruhi kinerja mereka dalam menyelesaikan tugas, seperti pendingin ruangan (AC), pencahayaan yang layak dan sebagainya.

Indikator – Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Mangkunegara dalam (Yeni Setiani, 2023) beberapa indikator lingkungan kerja sebagai berikut :

1. Kebersihan.
2. Pencahayaan.
3. Kebisingan.
4. Temperatur.
5. Pengaturan Ruang.
6. Hubungan Kolega dan Pimpinan.

Kinerja Pegawai

Definisi

Mangkunegara dalam (Khaeruman, 2021) menyatakan bahwa kinerja berasal dari istilah job performance. Pegawai diharapkan dapat memberikan kinerja yang sesuai dengan tanggung jawab mereka, pencapaian ini dikenal sebagai kinerja.

Indikator – Indikator Kinerja Pegawai

Dwijayanti dalam (Ananto et al., 2023) kinerja karyawan diukur berdasarkan enam indikator utama, yaitu:

1. Kualitas (mutu)
2. Kuantitaas (Jumlah)
3. Waktu (Jangka Waktu)
4. Kerja Sama Antar Karyawan
5. Penekanan Biaya
6. Pengawasan

METODE PENELITIAN

Peneliti menggunakan penelitian kuantitatif sebagai desain penelitiannya, yang berakar dari filsafat positivisme dan memanfaatkan metode pengambilan sampel dan instrument penelitian untuk mengumpulkan data dari populasi atau sampel dan menerapkan analisis kuantitatif atau statistic untuk menguji hipotesis tertentu. (Sugiyono, 2019)

Penelitian kuantitatif sering kali melibatkan populasi atau sampel tertentu yang mewakili. Pendekatan ini bersifat deduktif, menggunakan teori atau konsep untuk menjawab masalah penelitian dan merumuskan hipotesis. Hipotesis tersebut diuji dengan menggunakan data lapangan yang dikumpulkan. Instrumen penelitian berperan sebagai alat bantu dalam proses pengumpulan data yang kemudian dianalisis untuk membuktikan apakah hipotesis terbukti. Penelitian kuantitatif sering kali menghasilkan kesimpulan yang lebih umum dengan menggunakan sampel acak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Penelitian

Suatu uraian singkat yang menjelaskan karakteristik dan detail diambil sebagai bahan penelitian dengan tujuan menguji data dan membuat kesimpulan. Penjelasan mengenai penelitian ini adalah peneliti mencoba mencari tahu jawaban dari sudut pandang responden yang terpilih sebagai sampel. Data diperoleh dari hasil jawaban responden terhadap kuesioner Skala Likert dengan jumlah sampel 30 pegawai Kantor Kelurahan Depok, akan diuji dengan menggunakan bantuan SPSS versi 25.

Uji Validitas

Kelayakan kuesioner yang berisi indikator butir pernyataan dianalisis melalui proses uji validitas. Hasil uji validitas yaitu sebagai berikut :

Tabel IV. 5
Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	R Tabel (5%)	Ket
Pelatihan Kerja (X1)	1	.826	.361	Valid
	2	.878	.361	Valid
	3	.832	.361	Valid
	4	.863	.361	Valid
	5	.892	.361	Valid
	6	.815	.361	Valid
	7	.716	.361	Valid
	8	.815	.361	Valid
	9	.847	.361	Valid
	10	.694	.361	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	1	.606	.361	Valid
	2	.640	.361	Valid
	3	.714	.361	Valid
	4	.603	.361	Valid
	5	.707	.361	Valid
	6	.663	.361	Valid
	7	.497	.361	Valid
	8	.573	.361	Valid
	9	.710	.361	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	1	.801	.361	Valid
	2	.845	.361	Valid
	3	.723	.361	Valid
	4	.850	.361	Valid
	5	.862	.361	Valid
	6	.857	.361	Valid
	7	.692	.361	Valid

	8	.765	.361	Valid
	9	.820	.361	Valid
	10	.847	.361	Valid

Source by : Data diolah tahun 2024 dengan SPSS 25

Berdasarkan hasil uji validitas diatas menggunakan r tabel dengan nilai signifikan sebesar 5% yaitu 0,361. Data dapat dikatakan valid dilihat dari perbandingan r hitung dan r tabel, dimana dikatakan valid jika r hitung > r tabel. Dengan begitu intreprestasinya adalah setiap indikator butir pernyataan pada tiap variabel adalah valid, karena hasil r hitung semuanya lebih besar dari 0,361.

Uji Reliabilitas

Tabel IV.6
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items	Reliabilitas
Pelatihan Kerja (X1)	0,945	10	Baik
Lingkungan Kerja (X2)	0,819	9	Baik
Kinerja Pegawai (Y)	0,938	10	Baik

Source by : Data diolah tahun 2024 dengan SPSS 25

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diperoleh intrerpretasinya adalah semua variabel dalam kategori baik atau reliabel, karena data dikatakan valid apabila *Cronbatch's Alpha* lebih besar daripada 0,6.

Uji Asumsi Klasik

Peneliti melakukan pengujian asumsi klasik pada model regresi linear berganda dengan menguji normalitas data, heteroskedastisitas dan multikolinearitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan guna menentukan apakah variabel bebas dan variabel terikat memiliki distribusi normal, dengan menggunakan metode Kolmogrov-Smirnov untuk memeriksa kesamaan keduanya.

Tabel IV.7

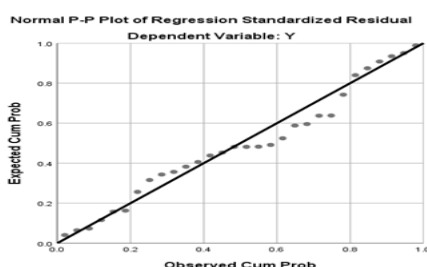
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.68089451
Most Extreme Differences	Absolute	.124
	Positive	.124
	Negative	-.076
Test Statistic		.124
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Source by : Data diolah tahun 2024 dengan SPSS 25

Hasil uji normalitas Kolmogrov-Smirnov menunjukkan bahwa nilai sig sebesar 0,20 melebihi tingkat signifikansi yaitu 0,05. Dari uraian berikut terlihat nilai residual pada persamaan regresi ini berdistribusi normal. Kesimpulan didukung melalui visualisasi P-P plot yang terlampir :



Source by : Data diolah tahun 2024 dengan SPSS 25

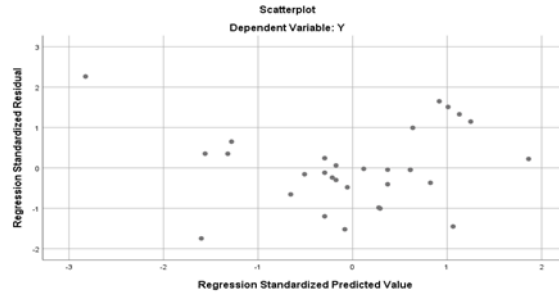
Gambar IV. 1

Analisis Uji Normalitas melalui PP Plot

Titik-titik yang tersebar merata sepanjang garis diagonal dalam P-P Plot menunjukkan data yang dianalisis memiliki distribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan guna mendeteksi adanya perbedaan residual dalam model regresi, dengan mengamati pola sebaran residual terhadap nilai prediksi variabel terkait yang telah distandarisasi melalui grafik scatterplot dibawah ini :



Source by : Data diolah tahun 2024 dengan SPSS 25

Gambar IV.2

Hasil Uji heteroskedastisitas

Penelitian ini menandakan regresi yang digunakan tidak memiliki gejala heterokedastisitas. Hal ini dibuktikan dengan gambar scatter diagram di atas, dimana pola sebaran titik tersebar merata tanpa adanya pengelompokan pada satu titik serta tak berpola.

Uji Multikolinearitas

Tabel IV.8

Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.323	5.638		.412	.684		
	Pelatihan Kerja	.447	.107	.553	4.179	.000	.612	1.633
	Lingkungan Kerja	.503	.176	.379	2.862	.008	.612	1.633

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Source

by :

Data

diolah

tahun

2024 dengan SPSS 25

Uji multikolinearitas menunjukkan tidak terdapat bukti adanya multikolinearitas dalam model regresi ini, ditunjukkan melalui toleransi variabel independen pelatihan kerja dan lingkungan kerja yang lebih dari 0,10, serta nilai VIF yang tidak mencapai 10,0.

Tabel IV. 9

Kesimpulan Uji Multikolinearitas

Variabel independent	TOL	VIF	Kriteria
Pelatihan Kerja (X1)	0,612	1,633	Tidak terjadi multikolinearitas
Lingkungan Kerja (X2)	0,612	1,633	Tidak terjadi multikolinearitas

Source by : data diolah tahun 2024 dengan SPSS 25

Analisis Regresi Linear Berganda

Tujuan dari penelitian ini guna mengungkap pola korelasi variabel bebas yaitu variabel pelatihan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Tabel IV.10

Hasil Analisis Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.323	5.638		.412	.684
	Pelatihan Kerja	.447	.107	.553	4.179	.000
	Lingkungan Kerja	.503	.176	.379	2.862	.008

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Source

Data

by :

diolah tahun 2024 dengan SPSS 25

Persamaan regresinya yaitu :

$$Y = 2,323 + 0,447 X1 + 0,503 X2$$

Y = 2,323

a = 0,447

b = 0,503

Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa kinerja pegawai tanpa ada variabel bebas adalah sebesar 2,323. Kenaikan 100% pelatihan (X1) tanpa kenaikan variabel lain akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,447 atau 44,7%. Sementara itu, kenaikan 100% lingkungan kerja (X2) tanpa kenaikan variabel lain meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,503 atau 50,3%.

Pengujian Hipotesis

Uji t

Tabel IV.11

Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	2.323	5.638		.412	.684
	Pelatihan Kerja	.447	.107	.553	4.179	.000
	Lingkungan Kerja	.503	.176	.379	2.862	.008

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Source by : Data diolah tahun 2024 dengan SPSS 25

Analisis data dengan SPSS 25 dan nilai signifikan pada Tabel IV.11 menjadi dasar peneliti dalam membuat keputusan terkait hipotesis. Hipotesis dianggap diterima ketika nilai signifikan menunjukkan hasil di bawah 0,05. Pada metode kedua, nilai t yang dihitung dibandingkan dengan nilai tabel t, yaitu 1,703. Didapatkan dengan rumus dibawah ini :

$$t_{\text{tabel}} = (\alpha : n-k)$$

$$t_{\text{tabel}} = (0,05 : 30-3)$$

$$t_{\text{tabel}} = (0,05 : 27)$$

$$t_{\text{tabel}} = 1.703$$

Tabel IV.12

kesimpulan Uji Hipotesis Parsial

Variabel independent	T Hitung	T Tabel	Kriteria
Pelatihan Kerja (X1)	4,179	1,703	Berpengaruh
Lingkungan Kerja (X2)	2,862	1,703	Berpengaruh

Source by : Data diolah tahun 2024 dengan SPSS 25

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja memiliki nilai t hitung 4,179 dan nilai sig sebesar 0,000. Perbandingan tersebut menandakan t hitung > t tabel dan nilai sig 0,000 < 0,05 maka (H01) **ditolak**. Dengan demikian, hipotesis (H1) yang menyatakan “Terdapat pengaruh pelatihan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Depok” **diterima**.

Variabel lingkungan kerja memiliki nilai t hitung 2,862 dengan nilai sig 0,000. Perbandingan tersebut menandakan t hitung > t tabel dengan nilai signifikannya 0,008 < 0,05 maka (H20) **ditolak**. Dan hipotesis (H2) yang menyatakan “Terdapat pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Depok” **diterima**.

Uji F

Tabel IV. 13

Hasil Uji Hipotesis secara Simultan (Uji F)

ANOVA^a							Source
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	by :
1	Regression	510.938	2	255.469	33.094	.000 ^b	Data
	Residual	208.429	27	7.720			diolah
	Total	719.367	29				tahun

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja , Pelatihan Kerja

2024

dengan SPSS 25

Uji simultan memperlihatkan secara utuh, variabel bebas berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel bebas terhadap variabel terkait hal ini bisa dilihat pada hasil Fhitung jika Fhitung > Ftabel, demikian diterima. Bisa diketahui pada jawaban penelitian (df)= (n-1) = (30-2) – 1 = 27, dengan meninjau tabel uji f dengan probabilitas 0,05% diperoleh hasil 3,35 sehingga 33,094 > 3,35 maka hipotesis **diterima**.

Uji Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determinasi Parsial

Dalam Uji koefisien determinasi parsial dimaksudkan melihat betapa kuat pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai. Tabel dibawah ini menunjukkan hasil koefisien determinasi parsial dari variabel X1 Pelatihan Kerja :

Tabel IV.14

Hasil Koefisien Determinasi (R²) X1 terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.789 ^a	.622	.609	3.11473

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja

Source by : Data diolah tahun 2024 dengan SPSS 25.

Koefisien determinasi R² untuk variabel X1 diperoleh 0,622 menunjukkan 60,9% pengaruh terhadap variabel Y (kinerja pegawai) berasal dari variabel X1 (pelatihan kerja), sisanya 39,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Tabel dibawah menunjukkan output koefisien determinasi secara parsial untuk variabel X2 Lingkungan Kerja :

Tabel IV.15

Hasil Koefisien Determinasi (R^2) X2 terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.723 ^a	.523	.506	3.50109

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Source by : Data diolah tahun 2024 dengan SPSS 25

Koefisien determinasi R^2 untuk variabel X2 sebesar 0,523 menunjukkan 50,6% pengaruh variabel Y (kinerja pegawai) berasal dari X2 (lingkungan kerja), sisanya 49,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Uji Koefisien Determinasi Simultan

Tabel IV. 16

Hasil Koefisien Determinasi (R^2) X1 & X2 terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.843 ^a	.710	.689	2.77841

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

Source by : Data diolah tahun 2024 dengan SPSS 25

Koefisien determinasi R^2 pada variabel independent dan variabel dependen senilai 0,710 yang berarti 68,9% pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y, sisanya 31,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil uji hipotesis yang telah dijabarkan, diambil pembahasan berupa yaitu :

Pengaruh X1 terhadap Y

Pada Hipotesis pertama (H1) menyatakan bahwa ada pengaruh pelatihan kerja secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji parsial, nilai t hitung (4.179) > nilai t tabel (1.703), sehingga hipotesis ini dapat **diterima**. Hal ini diperkuat dengan nilai signifikan sebesar 0.000 di bawah daripada 0.05.

Diterimanya hasil uji hipotesis pertaman (H1) memberikan jawaban yang kuat atas tujuan penelitian ini. Temuan ini selaras dengan penelitian sebelumnya oleh (Fabella & Frianto, 2022) menandakan variabel X1 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y, yaitu semakin tinggi dan baik karakter seorang pemimpin maka akan baik pula kinerja setiap pegawainya.

Pengaruh X2 terhadap Y

Pada Hipotesis kedua (H2) menyatakan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji hipotesis parsial, nilai t hitung (2.862) > nilai t tabel (1.703), maka hipotesis ini dapat **diterima**. Hal ini diperkuat dengan nilai signifikan sebesar 0.008 yang > 0.05.

Diterimanya hasil uji hipotesis kedua (H2) memberikan jawaban yang kuat atas tujuan penelitian ini. Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya milik (Fransisca et al., 2019) menunjukkan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yaitu semakin baik dan kondusif lingkungan kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.

Pengaruh X1 dan X2 terhadap Y

Nilai f sebesar 33,094 diperoleh pada uji hipotesis secara simultan. Hal ini menunjukkan diterimanya hipotesis ketiga (H3), ditemukan bahwa baik variabel pelatihan kerja dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kelurahan Depok. Hipotesis penelitian ini terbukti diterima berdasarkan nilai f hitung (33,094) > f tabel (3,35) serta nilai sig (0.000) < 0,05. Diketahui bahwa hipotesis akan diterima jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05.

Temuan dari uji hipotesis secara simultan menanggapi tujuan penelitian yang telah diuraikan seblumnya, menyatakan pelatihan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan selaras dengan penelitian terdahulu oleh (Huda & Sholeh, 2019) dimana diperoleh hasil pelatihan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif pada kinerja pegawai.

Implikasi Penelitian

Dampak langsung dari temuan penelitian ilmiah, berhubungan dengan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor Kelurahan Depok. Variabel pelatihan kerja dan lingkungan kerja diketahui memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai berdasarkan hasil penelitian.

Penelitian ini mengimplikasikan bahwa pelatihan kerja memberikan kontribusi yang sangat signifikan terhadap kinerja pegawai, oleh karena itu, disarankan agar pimpinan melaksanakan pelatihan yang efektif dengan penyampaian materi yang jelas dan mudah dipahami untuk mendorong pegawai bekerja lebih baik lagi. Diharapkan dengan adanya pelatihan kerja, keterampilan, pengetahuan dan perilaku pegawai kantor Kelurahan Depok dapat meningkat.

Kontribusi signifikan terhadap kinerja pegawai juga diberikan oleh variabel lingkungan kerja. Hal ini berarti bahwa tidak hanya pimpinan, tetapi juga pegawai Kantor Kelurahan Depok diharapkan agar lingkungan kerja tetap nyaman dan ditingkatkan dengan menyediakan fasilitas serta penataan area kerja yang rapi, sehingga pegawai dapat bekerja dengan baik.

Keterbatasan Penelitian

Beberapa keterbatasan yang berpotensi memengaruhi hasil penelitian, yaitu:

1. Keterbatasan sampel observasi yang hanya 30 orang pada Kantor Kelurahan Depok menyebabkan penelitian ini belum dapat menggambarkan kinerja pegawai di seluruh kantor Kelurahan di daerah Depok.
2. Dalam penelitian ini memanfaatkan 2 variabel bebas yaitu pelatihan kerja dan lingkungan kerja. Meskipun demikian, ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja di kantor Kelurahan Depok yang belum dapat diidentifikasi secara menyeluruh dalam penelitian ini.
3. Keterbatasan dalam menggunakan kuesioner sebagai metode pengumpulan dalam penelitian ini menyebabkan bahwa tanggapan responden terkadang kurang begitu mencerminkan situasi orisinal.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan, maka dapat disimpulkan :

1. Variabel Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Depok. Dikatakan berpengaruh dalam uji hipotesis secara parsial antara pelatihan kerja yang mendapatkan nilai t hitung sebesar $(4,179) > t$ tabel sebesar $(1,703)$ dengan nilai signifikan sebesar $(0,000)$ terhadap kinerja pegawai, dengan pengaruh sebesar $60,9\%$. Hipotesis pertama telah terbukti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Depok.

2. Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Depok. Dikatakan berpengaruh dibuktikan dalam uji hipotesis secara parsial antara lingkungan kerja yang mendapatkan nilai t hitung sebesar $(2,862) > t$ tabel sebesar $(1,703)$ dengan nilai signifikan sebesar $(0,008)$ terhadap kinerja pegawai, dengan pengaruh sebesar $50,6\%$. Hipotesis kedua telah terbukti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Depok.
3. Di Kelurahan Depok pelatihan kerja dan lingkungan kerja dipengaruhi secara positif dan simultan (bersamaan) terhadap kinerja pegawai, didapatkan nilai f hitung sebesar $(33,094)$ lebih besar dari f tabel $(3,35)$ serta nilai sig $(0,000)$ yang lebih kecil dari $(0,05)$ dengan pengaruh sebesar $68,9\%$. Dengan demikian, hipotesis ketiga terbukti bahwa pelatihan kerja dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Depok.

Saran

1. Bagi instansi, disarankan kepada pimpinan Kantor Kelurahan Depok mengorganisir pelatihan yang efektif, dengan menyediakan materi yang terstruktur dan jelas sehingga dapat memotivasi pegawai untuk bekerja lebih efisien. Selain itu, diharapkan agar pegawai Kantor Kelurahan Depok senantiasa menjaga dan meningkatkan kenyamanan lingkungan kerja, termasuk fasilitas dan pengaturan ruang kerja yang terorganisir, guna mendukung kinerja yang optimal.
2. Bagi peneliti berikutnya yang ingin meneliti instansi/perusahaan dengan populasi yang lebih besar, mereka dapat memodifikasi uji statistic yang digunakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Fabella, W. A., & Frianto, A. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Sumber Alam Unggul Jombang. *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, 5(1), 1–10. <https://doi.org/10.33752/bima.v5i1.5638>
- Fransisca, Charren, Lina Mahardina, dan Y. K. (2019). PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DINAS KOPERASI UMKM PROVINSI SULAWESI TENGAH. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako*, 5(1), 10–18.
- Huda, K., & Sholeh, R. (2019). Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Rukun Mandiri Mojokerto. *INOBISS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 2(3), 369–381. <https://doi.org/10.31842/jurnal-inobis.v2i3.97>

- Khaeruman, D. (2021). *Meningkatkan Kinerja MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Konsep & Studi Kasus* (1st ed.). [https://repositori.uma.ac.id/jspui/bitstream/123456789/15469/1/Bookchapter MSDM Buku FULL.pdf](https://repositori.uma.ac.id/jspui/bitstream/123456789/15469/1/Bookchapter%20MSDM%20Buku%20FULL.pdf)
- Nadeak, B. (2019). *Buku Materi Pembelajaran Manajemen Pelatihan dan Pengembangan* (M. Indri Jatmoko, S.Si (Teol). (ed.); 1st ed.). <https://core.ac.uk/reader/288300590>
- Rifqi Ananto, M., Nururrohmah, T., & Uli Natalia, U. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi, Vol.1, No.*, 125–137. <https://core.ac.uk/reader/288300590>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Sutopo (ed.); 2nd ed.).
- Yeni Setiani, W. D. F. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indomarco Prismatama Jakarta. *Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi, 1*(1), 279–292. <https://doi.org/10.51544/jmm.v7i1.2529>