

PENGARUH PELATIHAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR INSPEKTORAT KABUPATEN JOMBANG

Fatia Salsabila Firdaus

Fatiasalsa10@gmail.com

Dewi Urip Wahyuni

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aimed to examine the effect of work training, work environment, and work discipline on the employees' performance at the Inspectorate office of Jombang district. The research was descriptive-quantitative. Moreover, the data collection technique used saturated sampling, in which all members of the population, i.e. employees at the inspectorate office of Jombang district, was the sample. In line with that, there were 50 respondents as the sample. Furthermore, the instrument in the data collection technique used questionnaires. The questionnaires were distributed to the respondents. Additionally, the data analysis technique used multiple linear with SPSS (Statistical Product and Service Solution) 25. The result of multiple linear analysis showed that work training had a significantly positive effect on employees' performance at the Inspectorate office of Jombang district. Likewise, the work environment had a significantly positive effect on employees' performance at the Inspectorate office of Jombang district. Similarly, work discipline had a significantly positive effect on employees performance at the Inspectorate office of Jombang district.

keywords: *organizational culture, compensation, work satisfaction, employee's performance.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pelatihan kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Jombang. Jenis penelitian menggunakan metode penelitian deskriptif dengan teknik analisis secara kuantitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah primer dengan menggunakan kuisioner. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh yang merupakan pengambilan sampel dengan menggunakan seluruh populasi pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Jombang sebanyak 50 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis linear berganda dengan bantuan program SPSS versi 25. Hasil analisis linear berganda menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Jombang.

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

PENDAHULUAN

Inspektorat Daerah merupakan instansi pengawas Pemerintah Daerah yang dipimpin oleh Inspektur dalam melaksanakan tugasnya bertanggungjawab kepada Bupati/Walikota melalui Sekretariat Daerah. Inspektorat Daerah memiliki tugas membantu Bupati/Walikota dalam melakukan membina dan mengawasi pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan oleh perangkat daerah. Inspektorat Daerah sebagai Aparat Pengawas Internal Pemerintah (APIP) yang mempunyai tugas dan fungsi melakukan pengawasan dalam lingkup kewenangannya melalui audit, review, evaluasi, pemantauan dan kegiatan pengawasan lain terhadap penyelenggaraan tugas dan fungsi organisasi.

Kegiatan pengawasan pada Inspektorat dilakukan oleh para pegawai yang merupakan sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia adalah aspek yang sangat penting sehingga perlu diperhatikan dalam pengelolaannya. Sutrisno (2019:114) manajemen sumber daya manusia adalah menggunakan, menilai, mengatur dan ataupun mengelola karyawan secara tim maupun perorangan. Semakin banyaknya tugas pengawasan yang diterima, maka

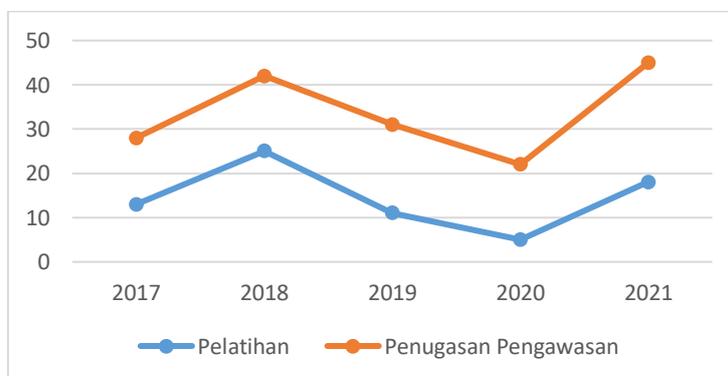
kemampuan dan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki juga harus memadai sehingga kinerja pegawai juga dapat optimal.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi, 2018:80). Jika tujuan perusahaan dapat berhasil melalui kinerja yang baik dari karyawannya, dan sebaliknya karyawan yang tidak berhasil mencapai kinerja yang maksimal, maka perusahaan akan sulit untuk mencapai tujuannya (Jufrizen, 2018). Terdapat beberapa faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu pelatihan kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja.

Pelatihan kerja adalah serangkaian aktivitas yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan dan perilaku yang secara sistematis (Simamora, dalam Kurniatama dan Waryanto, 2022). Pelatihan kerja memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dengan memberikan pelatihan kerja kepada pegawai dapat meningkatkan kemampuan dan pengetahuan pegawai. Pelatihan kerja yang diberikan digunakan untuk mendukung dalam pelaksanaan tugas pengawasan sehingga dapat memberikan *judgement* yang memadai dan mendalam. Selanjutnya, Laporan hasil pemeriksaan yang diterbitkan memiliki kualitas yang baik dan mengandung analisis pengawasan yang mendalam.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Sunnyoto, 2015:49). Lingkungan kerja yang kondusif menjadi harapan pegawai agar mendorong efektivitas kinerja pegawai tersebut dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab serta menimbulkan semangat dan gairah kerja yang tinggi karena adanya lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan. Heizer dan Render (dalam Kurniawan, 2019) lingkungan kerja adalah faktor-faktor diluar manusia baik fisik maupun non-fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini meliputi peralatan kerja, suhu, kesesakan serta kepadatan, kebisingan, luas tempat kerja, sedangkan non fisik terdiri dari hubungan kerja yang terbentuk pada instansi antara atasan dan bawahan serta antar sesama karyawan.

Disiplin kerja merupakan kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan (Hasibuan, 2019:257). Disiplin kerja merupakan kunci utama dari keberhasilan kerja. Pegawai yang disiplin dapat menyelesaikan pekerjaan atau tugas pengawasannya dengan tepat waktu dengan hasil maksimal yang nantinya akan meningkatkan kinerja pegawai. Disiplin kerja bukan hanya dalam hal ketepatan waktu, namun juga mentaati segala peraturan yang berlaku seperti peraturan perundang-undangan, pedoman teknis pekerjaan dan kode etik yang melekat pada pekerjaan tersebut.



Gambar 1
Pelatihan Kerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Jombang

Sumber: Inspektorat Kabupaten Jombang (2022)

Gambar 1 menunjukkan setiap tahunnya penugasan pengawasan yang dilaksanakan oleh auditor mengalami peningkatan. Terdapat dua penugasan pengawasan di lingkungan APIP, yaitu penugasan pengawasan berdasarkan Program Kerja Pengawasan Tahunan (PKPT) dan penugasan pengawasan mandatory.

Tahun 2021 penugasan pengawasan mengalami peningkatan yang cukup signifikan. Hal ini dikarenakan pada tahun 2020 terdapat banyak penugasan pengawasan yang tidak dapat dilaksanakan akibat dari wabah penyakit Covid-19. Dampak dari adanya wabah penyakit Covid-19 itu sendiri menimbulkan banyaknya penugasan pengawasan mandatory. Penugasan ini bertujuan untuk memonitor proses percepatan penanganan Covid-19. Pengawasan tersebut meliputi penyaluran dan ketersediaan vaksin Covid-19 dan verifikasi insentif tenaga kesehatan yang menangani Covid-19.

Berdasarkan diagram tersebut dapat terlihat adanya gap antara pelatihan kerja dan penugasan pengawasan. Nilai pelatihan kerja masih rendah dibandingkan dengan semakin banyaknya penugasan pengawasan. Rendahnya pelaksanaan pelatihan kerja dapat mengakibatkan kualitas pengawasan yang tertuang dalam laporan hasil pengawasan menjadi kurang maksimal. Pelatihan kerja sangat penting dalam meningkatkan kompetensi auditor. Pada Kabupaten Jombang terdapat penambahan calon auditor cukup banyak yang membutuhkan pelatihan kerja untuk menunjang kompetensi dan kemampuannya dalam melaksanakan tugas pengawasan.

Pada Inspektorat Kabupaten Jombang, Kedisiplinan kerja merupakan salah satu unsur penilaian dalam pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP). Pegawai yang terlambat akan mengalami pengurangan penerimaan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP). Pegawai yang terlambat masuk kerja 10 (sepuluh) kali dalam 1 (satu) bulan maka unsur penilaian kedisiplinan tidak diberikan. Berikut merupakan tabel absensi pegawai tahun 2017 - 2021, sebagai berikut:

Tabel 1
Data Absensi Pegawai Tahun 2017 - 2021

Keterangan	2017	2018	2019	2020	2021
Terlambat Masuk	678	712	691	660	539
Alpa	30	16	20	35	158
Izin	233	123	65	0	0
Sakit	131	100	75	120	0
Jumlah	1.072	951	851	815	697
Jumlah Pegawai	48	45	45	45	60

Sumber: Inspektorat Kabupaten Jombang (2022)

Tabel 1 menunjukkan data absensi pegawai selama tahun 2017 sampai dengan 2021 dengan komponen terlambat masuk, alpa, izin, dan sakit. Nilai terlambat masuk kerja selama lima tahun sebanyak 3.280 kali dengan nilai rata-rata per tahun sebesar 656 kali. Keterlambatan masuk kerja sering terjadi dikantor Inspektorat Kabupaten Jombang. Keterlambatan masuk kerja sering terjadi dalam kurun waktu 1 detik hingga 2 menit, dikarenakan sebagian besar pegawai harus mengantarkan anak ke sekolah terlebih dahulu sehingga sering terjadi keterlambatan masuk kerja. Untuk ketidakhadiran kerja dibagi menjadi tiga kategori yaitu alpa, izin dan sakit. Ketidakhadiran kerja karena alpa dalam lima tahun terakhir sebanyak 259 hari dengan rata-rata per tahun sebanyak 52 hari. Ketidakhadiran kerja karena izin dalam lima tahun terakhir sebanyak 421 hari dengan rata-rata per tahun sebanyak 84 hari. Ketidakhadiran kerja karena sakit dalam lima tahun sebanyak 426 hari dengan rata-rata per tahun sebanyak 85 hari.

Beberapa peneliti sebelumnya telah melakukan penelitian terkait pengaruh pelatihan kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Ardianto dan Putra (2022) pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun, Fajri (2019) menyebutkan bahwa pelatihan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Irawan *et al.* (2021) lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun, Wulan (2019) lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Ekhsan (2019) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun, Andriani *et al.* (2020) menemukan fakta bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Apakah Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Inspektorat Kabupaten Jombang? (2) Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Inspektorat Kabupaten Jombang? (3) Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Inspektorat Kabupaten Jombang?

TINJAUAN TEORITIS

Pelatihan Kerja

Simamora (dalam Kurniatama dan Waryanto, 2022) pelatihan kerja adalah serangkaian aktivitas yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan dan perilaku yang secara sistematis sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai. Pelatihan kerja merupakan proses sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian, sikap dan perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan yang diharapkan kinerja pegawai dapat lebih baik sehingga tujuan-tujuan organisasi dapat tercapai. Program pelatihan kerja bertujuan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu dan digunakan untuk menutupi gap antara kecakapan pegawai dengan permintaan jabatan, serta untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja pegawai dalam mencapai sasaran kerja (Triyono dalam Maidarti *et al.*, 2022). Ada beberapa indikator yang perlu diperhatikan dalam mengukur pelatihan kerja seperti yang dijelaskan oleh Mangkunegara (2017:251) yaitu (1) Jenis pelatihan (2) Tujuan pelatihan (3) Materi (4) Metode yang digunakan (5) Kualifikasi peserta (6) Kualifikasi pelatih (7) Waktu.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang di sekitar tempat kerja dan yang memengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Alex, 2016:135). Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan yang memengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja berkaitan dengan perilaku dan sikap pegawai yang berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan. Ada beberapa indikator yang perlu diperhatikan dalam mengukur lingkungan kerja seperti yang dijelaskan oleh Sedarmayanti (2016:245) yaitu (1) Penerangan (2) Suhu udara (3) Suara bising (4) Penggunaan warna (5) Ruang gerak (6) Kemampuan pekerja (7) Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya.

Disiplin Kerja

Hasibuan (2019:194) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menegakkan disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan. Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan, sehingga memperoleh hasil yang optimal. Sutrisno (2019:203) disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan

peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Ada beberapa indikator yang perlu diperhatikan dalam mengukur disiplin kerja seperti yang dijelaskan oleh Sutrisno (2019:217) yaitu (1) Taat terhadap aturan waktu (2) Taat terhadap aturan perusahaan (3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan (4) Taat terhadap peraturan lainnya didalam perusahaan.

Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan sebagai suatu sikap cakup, pengalaman dan sungguh - sungguh untuk mencapai tugas dan pekerjaan yang diberikan sebagai suatu hasil yang dicapai karyawan Hasibuan (2019:152). Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi, 2018:137). Kinerja merupakan suatu hasil dari karyawan untuk mampu dan berhasil menyelesaikan pekerjaan berupa tugas dan tanggung jawab selama ini bekerja atau selama waktu dan periode tertentu (Kasmir, 2019:144). Ada beberapa indikator yang perlu diperhatikan dalam mengukur kinerja pegawai seperti yang dijelaskan oleh Mangkunegara (2017:273) yaitu (1) Kualitas Kerja (2) Kuantitas Kerja (3) Dapat tidaknya diandalkan (4) Sikap.

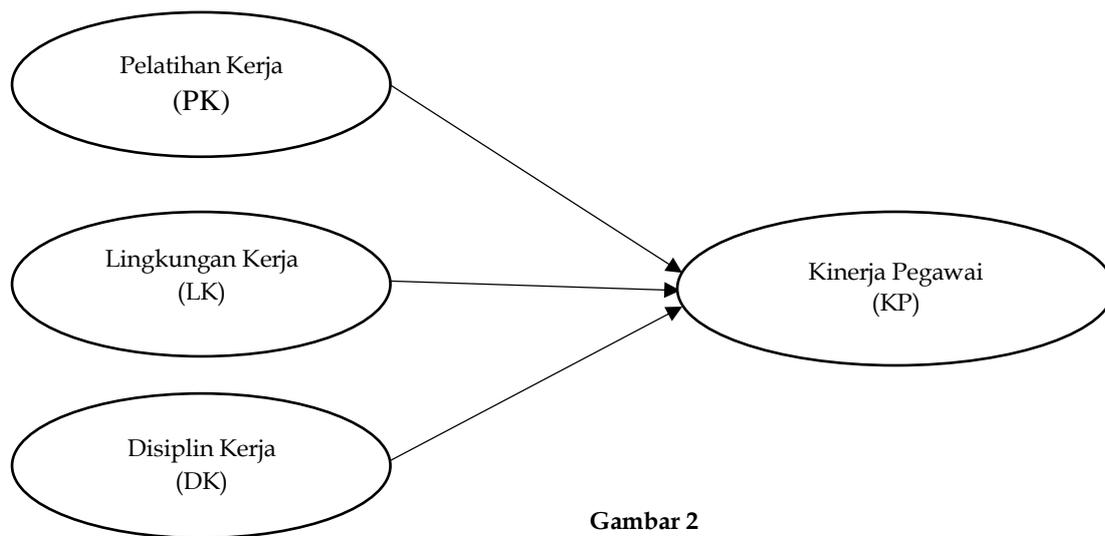
Penelitian Terdahulu

Tabel 2
Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Variabel	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
Ardianto dan Putra (2022)	Independen: Sistem Informasi SDM, Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Dependen: Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
Fajri (2019)	Independen: Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Dependen: Kinerja Pegawai Intervening: Motivasi	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.
Irawan <i>et al.</i> (2021)	Independen: Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Dependen: Kinerja Pegawai	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja.
Yosef dan Wismar'ain (2018)	Independen: Pelatihan dan Lingkungan Kerja Dependen: Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
Wulan. (2019)	Independen: Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Motivasi Kerja Dependen: Kinerja Pegawai	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja Stress kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Sumber: Peneliti (2022)

Rerangka Konseptual



Gambar 2
Rerangka Konseptual

Sumber: Peneliti (2022)

Pengembangan Hipotesis

- H1: Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Jombang
- H2: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Jombang
- H3: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Jombang

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan teknik analisis secara kuantitatif. Sugiyono (2017:8) metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang mengacu kepada sebuah fenomena atau realita yang sedang terjadi atau dapat berguna untuk meneliti populasi dan sampel. Sugiyono (2017: 13) sebuah fenomena atau realita dapat diklasifikasikan, konstan, nyata, dapat diukur melalui indikator dan berhubungan sebab akibat. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

Gambaran dari Populasi (Objek) Penelitian

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari subjek atau objek yang memiliki karakteristik tertentu yang diterapkan peneliti untuk dipelajari lalu menarik kesimpulan (Sugiyono, 2017:80). Jika populasi berjumlah besar maka perlu dilakukan analisa kembali hingga menjadi sampel. Populasi dalam sebuah penelitian bukan hanya orang sebagai responden, bisa juga objek yang lain seperti benda. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Jombang yang masih bekerja secara aktif dengan total 50 pegawai.

Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, sehingga sampel merupakan bagian dari populasi yang ada dan untuk pengambilan sampel harus menggunakan teknik tertentu yang didasarkan oleh pertimbangan yang ada (Sugiyono, 2018:18). Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh.

Sampel jenuh merupakan teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2018:120). Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan jenis *non probability sampling* dikarenakan jenis sampel ini tidak dipilih secara acak dan dikarenakan seluruh populasi menjadi sampel penelitian. *Non probability sampling* merupakan teknik yang tidak memberi peluang yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2018:125). Sampel yang digunakan dalam penelitian merupakan seluruh populasi pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Jombang yaitu sebanyak 50 pegawai.

Teknik Pengumpulan Data

Jenis Data dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder (1) Data primer menjadi sumber data yang langsung diberikan dari responden Sugiyono (2017:125). Pengumpulan data primer diperoleh secara langsung saat melakukan penelitian di lapangan. Data primer dalam penelitian ini didapatkan melalui kuesioner yang akan disebar ke responden atau objek penelitian (2) Data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2017:1125). Data sekunder didapatkan dari data yang sudah jadi yang dikumpulkan oleh pihak lain dengan berbagai metode, seperti bahan - bahan dari arsip yang dimiliki perusahaan, studi pustaka, penelitian terdahulu, literatur, dan jurnal yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti.

Teknik pengumpulan Data

Sugiyono (2017:149) untuk menentukan cara bagaimana data dapat diperoleh mengenai variabel-variabel yang diteliti disebut metode pengumpulan data. Data yang didapatkan yang kemudian diteliti lebih lanjut, dalam penelitian ini menggunakan beberapa metode, yaitu (1) Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri - ciri spesifik apabila dibandingkan dengan teknik yang lainnya (2) Studi pustaka berkaitan dengan kajian secara teori melalui referensi - referensi terkait dengan nilai, budaya, dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti (3) Kuisisioner atau angket diartikan sebagai sederet pertanyaan yang dibuat oleh peneliti secara tertulis untuk memperoleh informasi atau data yang berupa jawaban-jawaban yang dijawab oleh responden. Pengukuran nilai dari angket ini menggunakan skala likert (Sugiyono, 2017:122). Pada penelitian ini responden diharapkan memilih salah satu dari kelima alternatif jawaban yang tersedia. Dalam penelitian ini, pengukuran nilai dari angket ini menggunakan skala likert dengan ketentuan jawaban: Sangat Tidak Setuju = 1, Tidak Setuju = 2, Setuju = 3, Sangat Setuju = 4, Sangat Setuju Sekali = 5.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari kemudian diperoleh informasi tentang hal tersebut, dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017:63). Ada dua jenis variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu variabel independent atau variabel bebas (pelatihan kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja) serta variabel dependent atau variabel terikat (kinerja pegawai).

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Ghozali (2018:53) uji validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi bivariate antara skor indikator dengan total skor konstruk. Hasil analisis korelasi bivariate dengan melihat *output cronbach alpha* pada kolom *correlated item - total correlation*. Apabila dari tampilan output SPSS menunjukkan bahwa korelasi antara masing - masing indikator

terhadap total skor konstruk menunjukkan hasil yang signifikan. Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas yaitu (1) Jika nilai sig (2-tailed) < 0,05 maka dikatakan valid (2) Jika nilai sig (2-tailed) > 0,05 maka dikatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2017:192). Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini dengan cara melihat nilai *cronbach alpha*. *Cronbach alpha* merupakan koefisien keandalan yang menunjukkan seberapa baik item dalam suatu kumpulan secara positif berkorelasi satu sama lain. Dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas yaitu (1) Jika nilai *cronbach alpha* > 0,6, maka kuesioner dinyatakan konsisten (reliabel) (2) Jika nilai *cronbach alpha* < 0,6, maka kuesioner dinyatakan tidak konsisten (tidak reliabel).

Analisis Regresi Linear Berganda

Model Regresi Linear Berganda

Model regresi linear berganda dalam penelitian ini dinyatakan dengan persamaan berikut:

$$KP = a + b_1PK + b_2LK + b_3DK + e$$

Keterangan:

KP	: Kinerja Pegawai
a	: Konstanta
b1	: Koefisien regresi pelatihan kerja
b2	: Koefisien regresi lingkungan kerja
b3	: Koefisien regresi disiplin kerja
PK	: Pelatihan Kerja
LK	: Lingkungan Kerja
DK	: Disiplin Kerja
e	: Nilai residu

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui dan mengukur kemampuan model regresi dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018:112). Semakin besar nilai koefisien determinasi atau mendekati 1, semakin besar pula variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Begitu juga sebaliknya, jika semakin nilai koefisien determinasi semakin kecil pula variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen (sangat terbatas). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dan bertujuan untuk menguji apakah nilai residu dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen mempunyai kontribusi atau tidak (Ghozali, 2018:161). Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan grafik normal probability plots. Dasar pengambilan keputusan dengan menggunakan grafik normal probability yaitu (1) Dikatakan berdistribusi normal, jika data menyebar disekitar garis diagonal (2) Dikatakan tidak berdistribusi normal, jika data menyebar jauh dan tidak mengikuti arah garis diagonal.

Uji Multikolinearitas

Uji *multikolinearitas* dilakukan dan bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi yang tinggi antar variabel independen (Ghozali, 2018:107). Model korelasi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Uji *multikolinearitas* dapat dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan VIF (*variance inflation factor*) dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependennya, jika nilai *tolerance* $\geq 0,10$ dan nilai VIF $\leq 10,00$, maka artinya tidak terdapat multikolinearitas, sebaliknya jika nilai *tolerance* $\leq 0,10$ dan nilai VIF $\geq 10,00$ maka artinya terjadi *multikolinearitas*.

Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2018:107) uji *heteroskedastisitas* bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Dasar pengambilan keputusan dalam uji *heteroskedastisitas* dengan menggunakan grafik *scatterplot* adalah (1) Jika terdapat pola tertentu pada grafik *scatterplot*, seperti titik - titik yang membentuk pola teratur seperti bergelombang, menyempit dan menyebar, maka hal tersebut telah terjadi *heteroskedastisitas* (2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik - titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal tersebut terindikasi tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

Uji Kelayakan Model

Uji kelayakan model dilakukan dengan tujuan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual secara statistik. Uji kelayakan model dapat diukur dari nilai statistik F yang menunjukkan apakah variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018:98). Peneliti menggunakan tarif signifikan sebesar 5% (0,05) dengan kriteria (1) Jika sig. F > 0,05, maka artinya model persamaan yang digunakan dalam penelitian ini tidak layak digunakan (2) Jika sig. F < 0,05, maka artinya model persamaan yang digunakan dalam penelitian ini layak digunakan.

Uji Hipotesis

Uji t merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, yaitu yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2017:99). Rancangan pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui korelasi dari kedua variabel yang diteliti. Penelitian ini menggunakan taraf signifikan 0,05 (5%). Dasar pengambilan keputusan yang digunakan sebagai acuan dari uji hipotesis (uji t) yaitu (1) Jika nilai probabilitas signifikan > 0,05 maka hipotesis ditolak atau dikatakan tidak signifikan (2) Jika nilai probabilitas signifikan $\leq 0,05$, maka hipotesis diterima atau dikatakan signifikan

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 3
Hasil Uji Validitas

Variabel Penelitian	Item Pernyataan	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Pelatihan Kerja	PK.1	.419	.002	Valid
	PK.2	.801	.000	Valid
	PK.3	.623	.000	Valid
	PK.4	.650	.000	Valid
	PK.5	.665	.000	Valid

	PK.6	.436	.002	Valid
	PK.7	.808	.000	Valid
	LK.1	.379	.007	Valid
	LK.2	.509	.000	Valid
	LK.3	.654	.000	Valid
Lingkungan Kerja	LK.4	.676	.000	Valid
	LK.5	.464	.001	Valid
	LK.6	.518	.000	Valid
	LK.7	.394	.005	Valid
	DK.1	.627	.000	Valid
Disiplin Kerja	DK.2	.559	.000	Valid
	DK.3	.598	.000	Valid
	DK.4	.706	.000	Valid
	KP.1	.628	.000	Valid
Kinerja Pegawai	KP.2	.521	.000	Valid
	KP.3	.655	.000	Valid
	KP.4	.639	.000	Valid

Sumber: Data primer yang diolah (2022)

Tabel 3 seluruh indikator atau pernyataan dari variabel pelatihan kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai mempunyai nilai sig. (2-tailed) < 0,005. Hasil uji validitas menyatakan bahwa seluruh indikator variabel dinyatakan valid dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Tabel 4
Hasil Uji Realiabilitas

Variabel Penelitian	Cronbach Alpha	Keterangan
Pelatihan Kerja	.784	Reliabel
Lingkungan Kerja	.695	Reliabel
Disiplin Kerja	.742	Reliabel
Kinerja Pegawai	.656	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah (2022)

Tabel 4 menunjukkan seluruh nilai *cronbach alpha* pada variabel pelatihan kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai > 0,60. Hasil uji reliabilitas menyatakan bahwa seluruh variabel dinyatakan reliabel dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

Analisis Regresi Linear Berganda Model Regresi Linear Berganda

Tabel 5
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	24.373	7.969		16.059	.004
1 Pelatihan Kerja	.229	.071	.203	7.337	.004
Lingkungan Kerja	.417	.046	.017	7.114	.001
Disiplin Kerja	.584	.029	.039	4.256	.003

Sumber : Data Primer yang diolah (2022)

Tabel 5 menunjukkan hasil perhitungan uji regresi linier berganda, dapat diperoleh persamaan regresinya yaitu:

$$KP = 24,373 + 0,229PK + 0,417LK + 0,584DK + e$$

Konstanta (a)

Konstanta adalah nilai dari variabel terikat jika variabel bebas bernilai tetap dan juga merupakan titik perpotongan antara suatu garis dengan sumbu Y saat X = 0. Besarnya nilai konstanta 24,373 menunjukkan bahwa jika variabel bebas yaitu pelatihan kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja = 0, maka variabel terikat yaitu kinerja pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Jombang bernilai 24,373.

Koefisien Regresi Pelatihan Kerja (PK)

Besarnya koefisien regresi pada pelatihan kerja sebesar 0,229 dan bernilai positif, hal ini menunjukkan jika variabel pelatihan kerja (PK) meningkat 1% dengan asumsi variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja tetap, maka kinerja pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Jombang juga akan meningkat dengan kata lain pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai sebesar 0,229.

Koefisien Regresi Lingkungan Kerja (LK)

Besarnya koefisien regresi pada lingkungan kerja sebesar 0,417 dan bernilai positif, hal ini menunjukkan jika variabel lingkungan kerja (LK) meningkat 1% dengan asumsi variabel pelatihan kerja dan disiplin kerja tetap, maka kinerja pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Jombang juga akan meningkat dengan kata lain lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai sebesar 0,417.

Koefisien Regresi Disiplin Kerja (DK)

Besarnya koefisien regresi pada disiplin kerja sebesar 0,584 dan bernilai positif, hal ini menunjukkan jika variabel disiplin kerja (DK) meningkat 1% dengan asumsi variabel pelatihan kerja dan lingkungan kerja tetap, maka kinerja pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Jombang juga akan meningkat dengan kata lain disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai sebesar 0,584.

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

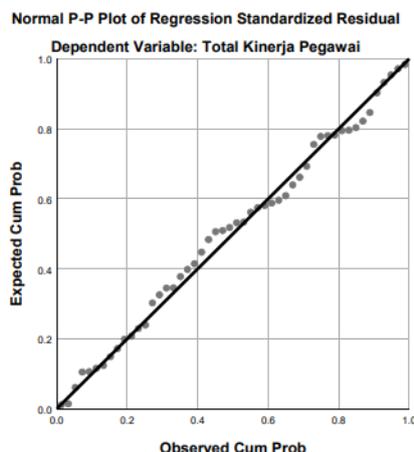
Tabel 6
Hasil Uji Analisis Koefisien Korelasi (R)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.895 ^a	.838	.649	1.543

Sumber : Data Primer yang diolah (2022)

Tabel 6 menunjukkan nilai R² sebesar 0,838 atau 83,8%. Maka dapat disimpulkan bahwa sebanyak 83,8% variabel pelatihan kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja mempengaruhi variabel kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebanyak 16,2% dipengaruhi variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas



Gambar 3
Uji Asumsi Klasik

Sumber : Data primer yang diolah (2022)

Berdasarkan gambar 3 menunjukkan hasil uji normalitas pada penelitian adalah data berdistribusi normal. Hal ini dikarenakan pada gambar terlihat distribusi data menyebar disekitar garis diagonal antara nol (0) dengan pertemuan sumbu Y dengan sumbu X.

Uji Multikolinearitas

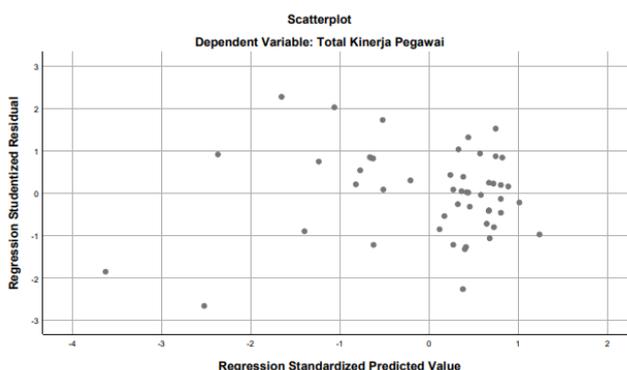
Tabel 7
Hasil Uji Multikolineritas

Variabel Penelitian	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Pelatihan Kerja	.510	1.099	Tidak terjadi multikolineritas
Lingkungan Kerja	.494	2.006	Tidak terjadi multikolineritas
Disiplin Kerja	.408	1.101	Tidak terjadi multikolineritas

Sumber : Data primer yang diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 7 diatas, tampak bahwa nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10,00, maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi tidak terjadi *multikolineritas* dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4
Grafik Scatterplot

Sumber : Data primer yang diolah (2022)

Gambar 4 menunjukkan pada penelitian ini tidak terjadi heretoskedastisitas. Hal ini dikarenakan terdapat titik - titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak ada pola yang jelas.

Uji Kelayakan Model

Tabel 8
Hasil Uji Kelayakan Model

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	22.743	3	3.581	28.604	.002 ^b
1 Residual	177.437	46	3.553		
Total	191.180	49			

Sumber : Data primer yang diolah (2022)

Dapat diketahui dari Tabel 8 diatas, bahwa dalam penelitian ini nilai F hitung 28.604 dengan signifikan sebesar 0,002 yang artinya nilai tersebut lebih kecil dari pada 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan yang digunakan penelitian ini layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel independen yaitu pelatihan kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai.

Uji Hipotesis

Tabel 9
Hasil Uji Hipotesis

Variabel Penelitian	t	Sig.	Keterangan
Pelatihan Kerja	7.337	0.004	Berpengaruh signifikan
Lingkungan Kerja	7.114	0.001	Berpengaruh signifikan
Disiplin Kerja	4.256	0.003	Berpengaruh signifikan

Sumber : Data primer yang diolah (2022)

Dari Tabel 9 diatas, analisis uji hipotesis (uji t) dapat disimpulkan sebagai berikut:

Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 9 menunjukkan bahwa pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai memiliki nilai sig sebesar 0,004 yang artinya 0,004 lebih kecil dari 0,05. Hasil uji t menjelaskan bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Jombang.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 9 menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai memiliki nilai sig sebesar 0,001 yang artinya 0,001 lebih kecil dari 0,05. Hasil uji t menjelaskan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Jombang.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 9 menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai memiliki nilai sig sebesar 0,003 yang artinya 0,003 lebih kecil dari 0,05. Hasil uji t menjelaskan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Jombang.

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Jombang. Hal ini berarti semakin baik pelatihan kerja yang diberikan kepada pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Jombang, maka kinerja pegawai semakin meningkat. Kantor Inspektorat Kabupaten Jombang harus aktif memberikan program pelatihan kerja sesuai dengan bidang masing – masing pegawai sehingga pegawai dapat melakukan pekerjaannya secara efisien dan kinerja pegawai pun dapat meningkat.

Kantor Inspektorat Kabupaten Jombang dinilai masih rendah dalam memberikan pelatihan kerja dibandingkan dengan banyaknya penugasan yang membutuhkan keahlian untuk meningkatkan kinerja. Pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Jombang merasa rendahnya pelaksanaan pelatihan kerja menjadi akibat dari kurang maksimalnya kualitas pengawasan yang tertuang dalam laporan hasil pengawasan, karena pelatihan kerja sangat penting dalam meningkatkan kompetensi serta kinerja auditor. Pelatihan kerja yang diberikan kepada pegawai berdasarkan hasil penelitian fenomena dan latar belakang masalah dinilai masih rendah karena adanya gap yang cukup jauh antara tingkat pelatihan kerja dan tingkat penugasan pegawai, sehingga pihak Kantor Inspektorat Kabupaten Jombang harus meningkatkan intensitas pelatihan dan lebih menganalisis kebutuhan pelatihan kerja pegawai berdasarkan bidang dan tanggung jawab pegawai masing – masing.

Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Jombang pelatihan kerja sering dilakukan melalui Diklat, Bimtek dan Pelatihan Kantor Sendiri (PKS). Pelatihan Kantor Sendiri (PKS) diberikan pada saat sebelum melakukan kegiatan pengawasan dan berbagi pengetahuan dengan narasumber pegawai yang telah melaksanakan diklat kepada pegawai yang tidak mengikuti diklat (*Sharing Knowledge*). Pelatihan Kantor Sendiri (PKS) dilakukan dengan materi untuk persiapan sebelum melaksanakan kegiatan pengawasan rutin. Banyaknya jenis pelatihan yang telah diberikan, Inspektorat berharap para pegawai dapat meningkatkan keahlian dan wawasan serta semakin ahli dalam melakukan penugasan sehingga kinerja pegawai dapat optimal.

Hasil penelitian deskriptif tanggapan responden pada masing – masing indikator variabel pelatihan kerja, pada indikator PK.6 dan PK.7 memiliki perolehan nilai tertinggi dibandingkan indikator lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Jombang merasa senang dibimbing oleh instruktur pelatihan kerja yang berkompeten dalam bidangnya dan pegawai senantiasa melaksanakan kegiatan pelatihan berdasarkan waktu yang telah ditentukan oleh Kantor Inspektorat Kabupaten Jombang.

Hasil penelitian sejalan dengan Ardianto dan Putra (2022) pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Umi dan Nurnida (2018) pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Harahap dan Tirtayasa (2020) pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Namun, Fajri (2019) menyebutkan bahwa pelatihan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Jombang. Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja di Kantor Inspektorat Kabupaten Jombang, maka kinerja pegawai semakin meningkat. Lingkungan kerja fisik maupun non fisik merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai sehingga harus diperhatikan oleh Kantor Inspektorat Kabupaten Jombang. Seorang pegawai yang bekerja dengan lingkungan kerja mendukung maka akan bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan kurang mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan

menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja akan rendah. Buruknya indikator lingkungan kerja seperti penerangan didalam ruang, temperature udara, suara dan hubungan kerja yang terbentuk pada instansi antara atasan dan bawahan serta antar sesama pegawai akan menjadi hambatan pegawai untuk berprestasi, pegawai tersebut akan segera kehilangan gairah kerja, dan berakibat tidak dapat bekerja dengan lebih baik, bahkan bisa menimbulkan masalah gangguan pada kesehatan.

Kantor Inspektorat Kabupaten Jombang berhasil menciptakan lingkungan kerja fisik yang baik. Ruang kerja Kantor Inspektorat Kabupaten Jombang memiliki penerangan yang cukup serta dilengkapi *air conditioner* sehingga pegawai dapat berkonsentrasi melakukan pekerjaan dengan nyaman dan maksimal karena suhu temperature ruangan tidak panas. Selain lingkungan kerja fisik yang baik, Kantor Inspektorat Kabupaten Jombang juga berhasil menciptakan lingkungan kerja non-fisik yang baik. Hubungan antar pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten sangat akrab dan harmonis, sehingga para pegawai dapat menghasilkan kinerja yang maksimal serta saling mendukung dalam berkompetensi dan berprestasi.

Hasil penelitian deskriptif tanggapan responden pada masing – masing indikator variabel lingkungan kerja, pada indikator LK.2, LK.5 dan LK.7 memiliki perolehan nilai tertinggi dibandingkan indikator lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Jombang merasa nyaman karena kondisi udara pada ruangan kerja sangat baik dan pegawai merasa senang dengan adanya ruangan kerja yang luas sehingga memudahkan mobilitas pegawai dalam melakukan pekerjaan. Selain itu, pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Jombang merasa senang karena hubungan antara pegawai sangat akrab sehingga suasana kerja menjadi harmonis.

Hasil penelitian sejalan dengan Irawan *et al.* (2021) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Yosef dan Wismar'ain (2018) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Bahagia *et al.* (2018) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Namun, Wulan (2019) menyebutkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Jombang. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat kedisiplinan di Kantor Inspektorat Kabupaten Jombang, maka kinerja pegawai semakin meningkat. Disiplin kerja mencerminkan sikap dan perilaku pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Jombang dalam menaati seluruh aturan, menjalankan sepenuh hati dengan konsisten sehingga pegawai menjadi lebih fokus untuk menyelesaikan setiap program kerja yang diberikan.

Kantor Inspektorat Kabupaten Jombang memiliki peran penting dalam menjaga kedisiplinan kerja pegawai. Kantor Inspektorat Kabupaten Jombang telah melakukan tindakan tegas terhadap pegawai yang kurang disiplin seperti pengurangan penerimaan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP). Kantor Inspektorat Kabupaten Jombang juga menerapkan kebijakan pegawai yang terlambat masuk kerja 10 (sepuluh) kali dalam 1 (satu) bulan maka unsur penilaian kedisiplinan tidak diberikan. Adanya kebijakan serta sanksi yang ditegakkan oleh Kantor Inspektorat Kabupaten Jombang diharapkan mampu mengurangi tingkat keterlambatan pegawai dengan tanpa alasan. Kedisiplinan pegawai dinilai mampu meningkatkan kinerja pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Jombang. Pegawai yang datang lebih awal dapat mempersiapkan hal – hal kecil seperti agenda kerja pada hari itu, sehingga pada saat jam kerja pegawai akan fokus dan lebih terarah dalam menjalankan tugas. Hal tersebut apabila dilakukan setiap hari tentunya akan menciptakan kebiasaan baru berupa kedisiplinan.

Hasil penelitian deskriptif tanggapan responden pada masing – masing indikator variabel disiplin kerja, pada indikator DK.2 dan DK.3 memiliki perolehan nilai tertinggi dibandingkan indikator lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Jombang senantiasa mentaati peraturan berupa pemakaian atribut kerja selama jam kerja serta berperilaku sopan santun terhadap rekan kerja maupun terhadap atasan.

Hasil penelitian sejalan dengan Ekhsan (2019) disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Jufrizen dan Hadi (2021) disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Irawan *et al.* (2021) disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Namun, Andriani *et al.* (2020) mengemukakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis terhadap variabel dependen dan independen, maka untuk menjawab rumusan masalah disimpulkan, sebagai berikut (1) Pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sehingga disimpulkan bahwa semakin baik dan meningkatkan pelatihan kerja maka kinerja pegawai karyawan akan semakin meningkat (2) Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sehingga disimpulkan bahwa semakin baik dan meningkatnya lingkungan kerja maka kinerja pegawai akan semakin meningkat (3) Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sehingga disimpulkan bahwa semakin baik dan meningkatkan disiplin kerja maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Keterbatasan

Penelitian ini memiliki keterbatasan yang dialami oleh peneliti selama proses penelitian berlangsung, sebagai berikut (1) Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini dalam mempengaruhi kinerja pegawai hanya pelatihan kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja. Sedangkan, masih terdapat variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini (2) Proses penyebaran kuesioner terhadap responden, masih terdapat responden yang terburu - buru dalam menjawab seluruh pernyataan kuesioner sehingga dapat mempengaruhi hasil kuesioner.

Saran

Dari hasil penelitian maka peneliti memberikan beberapa saran, sebagai berikut (1) Kantor Inspektorat Kabupaten Jombang dapat lebih memperhatikan program pelatihan kerja pegawai supaya tepat dengan bidang keahlian masing – masing pegawai. Metode pelatihan kerja yang tepat akan memberikan manfaat yang cukup besar untuk pegawai dalam melakukan pekerjaannya dan tentunya akan berdampak baik pada kinerja (2) Menciptakan lingkungan kerja fisik maupun non fisik yang baik seperti penerangan tempat kerja, suhu udara, suara bising, ruang gerak, keamanan dan hubungan antar karyawan akan mendukung pegawai melakukan kinerja baik sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai (3) Penerapan disiplin kerja harus dilakukan secara terstruktur dari mulai pembuatan aturan kerja dari level yang paling tinggi untuk diterapkan sampai level terendah. Penerapan aturan ini harus diimbangi dengan pemberian punishment jika masih terdapat pegawai yang melanggar. Hal ini dimaksudkan agar memberikan efek jera dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai. Membentuk sikap yang positif kepada diri pegawai sehingga timbul sikap dan perilaku serta kesadaran pegawai untuk selalu menjaga kedisiplinan dan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator, Edisi 1*. Zanafa Publishing. Riau.
- Alex, N. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia. Bandung.

- Andriani, N., H. Sunaryo dan R. Basalamah. 2020. Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang). *Jurnal Riset Manajemen*.
- Ardianto, R. E. dan M. Putra. 2022. Pengaruh Sistem Informasi SDM, Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Global Kencana. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Bahagia, R., L. P. Putri dan T. Rizdwansyah. 2018. Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. *Prosiding Seminar Nasional Vokasi Indonesia*.
- Bangun, W. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Erlangga. Bandung.
- Bani, M. E. 2021. Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Cabang Kendari. *Jurnal Ilmu Manajemen Sosial Humaniora*.
- Edison, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Ekhsan, M. 2019. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*. Vol 13, No 1.
- Fajri, J. 2019. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harahap, S. F. dan S. Tirtayasa. 2020. Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Jurnal Ilmu Magister Manajemen*.
- Hasibuan, M. S. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Irawan, D., G. Kusjono dan Suprianto. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kecamatan Serpong. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*.
- Jawa Pos. 2022. *Radar Jombang*. Retrieved from Kasus Dua Perumda Jombang, Kejari Tunggu Hasil Audit Insektorat: radarjombang.jawapos.com/berita-daerah/23/07/2022/kasus-dua-perumda-jombang-kejari-tunggu-hasil-audit-inspektorat/.
- Jawa Pos. 2022. *Radar Jombang*. Retrieved from Jadi Polemik, Inspektorat Segera Audit Keuangan Desa Kedungbetik: <https://radarjombang.jawapos.com/hukum/12/07/2022/jadi-polemik-inspektorat-segera-audit-keuangan-desa-kedungbetik/>
- Jufrizen dan K. N. Rahmadhani. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Dewantara*. Vol 3, No 1.
- Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Kurniatama, R. dan H. Waryanto. 2022. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Surya Pratama Service di Jakarta. *Jurnal Perkusi*.
- Kurniawan, R. 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja yang Berdampak Pada Prestasi Kerja. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen STIE Pertiba Pangkalpinang*. Vol 5, No 1, 115-134.
- Maidarti, T., M. Azizah, E. Wibowo dan I. Nuswandari. 2022. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Saraka Mandiri Semesta Bogor. *Jurnal Manajemen*.
- Mangkunegara, A. A. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.

- Moeheriono. 2017. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Priansa, D. J. 2018. *Perencanaan dan Pengembangan Karir Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Rachmawati, N. 2018. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Produktivitas UMKM Batik Tulis di Surabaya. *STIESIA JOURNAL*.
- Rivai, V. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sedamaryanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama. Bandung.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta. Bandung.
- Sunyoto, D. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Buku Seru. Jakarta.
- Sutrisno, E. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group. Jakarta.
- Umi, M. Z., dan I. Nurnida. 2018. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada PT. Mitra Solusi Telematika (MST) Jakarta. *Jurnal Manajemen*.
- Widodo, E. S. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wulan, C. W. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*.
- Yosef, F. P., dan D. Wismar'ain. 2018. Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Business Management Analysis Journal*.