

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN DAN PELATIHAN TEKNIS TERHADAP KINERJA PEGAWAI TEKNIS DI DINAS ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL PROVINSI SUMATERA UTARA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Ferry Panjaitan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas HKBP Nommensen Medan
Email : ferry_hpanjaitan@yahoo.com

Johnson Pasaribu

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas HKBP Nommensen Medan
Email : pasaribujhonson@gmail.com

Janpianta Bangun

Dinas ESDM Provinsi Sumatera Utara
Email: bangunjanpianta@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze and determine the effect of the work environment, discipline and technical training on the performance of technical employees at the Department of Energy and Mineral Resources of North Sumatra Province with job satisfaction as an intervening variable. The research method in this study used descriptive analysis methods and verification analysis. The population in this study were all employees working at the Department of Energy and Mineral Resources of North Sumatra Province, amounting to 89 people. Of the 89 respondents who were sent a list of questions through the Whatapps application in the form of google form, only 70 respondents filled out the complete list of questions. The analysis technique used is multiple linear regression. The results showed that: (1) Partially the variables of work environment, work discipline, training and job satisfaction had a positive and significant effect on the performance of the employees of the Department of Energy and Mineral Resources of North Sumatra Province; (2) Work environment and work discipline have no significant effect on performance through job satisfaction of employees of the Department of Energy and Mineral Resources of North Sumatra Province, and (3) Simultaneously the variables of work environment, work discipline, training and job satisfaction have a positive and significant effect on performance of employees of the Department of Energy and Mineral Resources of North Sumatra Province

Kata kunci : Lingkungan Kerja, Pelatihan Teknis, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu instansi/organisasi tidak saja ditentukan oleh modal dan fasilitas yang dimiliki, tetapi juga tersedianya sumber daya manusia yang handal. Setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang sehat secara jasmani maupun rohani, memiliki mental yang baik, disiplin, semangat, kemampuan serta keahlian yang sesuai dengan tantangan dan kebutuhan dunia kerja masa kini. Hal yang sangat dihindari setiap perusahaan/organisasi adalah turunnya kinerja karyawan yang bisa saja disebabkan oleh adanya ketidaksesuaian antara tingkat kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan

dengan perkembangan kebutuhan dan dinamika permasalahan yang dihadapi oleh dunia kerja yang kian hari semakin kompetitif. Banyak pihak yang berpendapat bahwa di antara faktor-faktor yang mempengaruhi penurunan kemampuan karyawan adalah kurangnya perhatian instansi/organisasi dalam memberikan program pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) yang sesuai bagi karyawannya.

Diklat memberikan kesempatan bagi pegawai mengembangkan keahlian dan kemampuan baru dalam bekerja agar apa yang dikuasai saat ini maupun untuk masa mendatang dapat membantu pegawai untuk mengerti apa yang seharusnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan dan keahlian.

Berdasarkan Perencanaan Strategis Jangka Panjang Tahun 2019 - 2023, untuk melaksanakan tugas sebagaimana diatas Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral menyelenggarakan fungsi :

1. Perumusan kebijakan geologi mineral dan batubara, energi baru terbarukan dan ketenagalistrikan sesuai dengan lingkup tugasnya;
2. Penyelenggaraan kebijakan geologi mineral dan batu bara, energi baru terbarukan dan ketenagalistrikan sesuai dengan lingkup tugasnya;
3. Penyelenggaraan evaluasi dan pelaporan geologi mineral dan batubara, energi baru terbarukan dan ketenagalistrikan sesuai dengan lingkup tugasnya;
4. Penyelenggaraan administrasi geologi mineral dan batubara, energi baru terbarukan dan ketenagalistrikan sesuai dengan lingkup tugasnya;
5. Penyelenggaraan tugas lain yang diberikan oleh Gubernur terkait dengan tugas dan fungsinya;

Sehubungan dengan tugas Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara, perlu adanya upaya melaksanakan program kerja efisien dan efektif sehingga eksistensi Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara dapat dipertanggung jawabkan. dan tanggap dengan kebutuhan masyarakat di bidang energi dan sumber daya mineral.

Upaya yang dilakukan Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis pegawainya yaitu melalui pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan (diklat) teknis bagi pegawai. Peserta yang mengikuti diklat teknis adalah pegawai teknis pada bidang-bidang teknis seperti Bidang Geologi dan Air Tanah, Bidang Mineral dan Batubara, Bidang Energi, Bidang Ketenagalistrikan dan Cabang Dinas yang manapelaksanaan diklat teknis diselenggarakan pada beberapa instansi baik internal maupun vertikal khususnya di Kementerian Energi Sumber Daya Mineral (KESDM). Program pendidikan dan pelatihan (diklat) yang dilakukan oleh Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian dan keterampilan pegawai teknis serta berpengaruh pada kinerja pengelolaan sumber daya mineral dan energi dengan tata kelola yang baik dan benar.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi (Sidanti, 2015). Lingkungan kerja tentunya sangat perlu diperbaiki agar pegawai dapat bekerja dengan baik dan diharapkan menghasilkan kinerja yang baik, beberapa instansi pemerintah saat ini masih dihadapkan dengan masalah lingkungan kerja yang masih kurang bagus hal ini juga

terjadi pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara dimana lingkungan kerja belum sepenuhnya bagus mulai dari kantor dinas sampai pada kantor Unit Pelaksana Teknis (UPT) yang ada di luar kota Medan, dimana selain bangunan yang masih kurang bagus, ada juga yang sering terganggu karena kebisingan di kantor tempat kerja pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara.

Disiplin yang tinggi berupa ketegasan pemberian sanksi terhadap pegawai yang melanggar aturan sangat penting bagi sebuah organisasi agar kinerja pegawai tinggi, sama halnya dengan Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara perlu meningkatkan disiplin pegawai, saat ini masih banyak indikasi tentang disiplin yang rendah mulai dari kehadiran ditempat kerja sampai pada penyelesaian tugas dengan tepat waktu yang sering menjadi masalah. Data lain juga menunjukkan bahwa tidak banyak pemberian sanksi yang dilakukan oleh pimpinan Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara sampai saat ini.

Program-program dibidang manajemen sumber daya manusia yang dilakukan di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara seperti pelatihan, perbaikan lingkungan kerja, peningkatan disiplin, pemberian kompensasi, pemeliharaan tenaga kerja dan lain-lain tentunya dilakukan agar para pegawai mendapatkan kepuasan dalam bekerja karena dengan perlakuan yang baik terhadap pegawai tentunya akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai yang nantinya akan memberikan hasil dalam bentuk kinerja yang lebih baik.

Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 31 tahun 2007 tentang Pedoman Penyelenggaraan Diklat di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah, menjelaskan bahwa salah satu upaya untuk mewujudkan aparatur yang profesional dapat dilaksanakan melalui Pendidikan dan Pelatihan (Diklat).

Kegiatan Diklat merupakan proses peningkatan kompetensi aparatur agar mampu menghasilkan kinerja yang optimal melalui transfer pengetahuan, sikap dan keterampilan tertentu agar memenuhi syarat dan cakap dalam melaksanakan pekerjaannya. Pelatihan yang dapat di ikuti oleh pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara sebenarnya cukup banyak terutama pegawai yang tinggal atau ditempatkan di kota Medan namun pelatihan yang resmi dan terjadwal tentu jumlahnya tidak terlalu banyak, dimana pelatihan ini biasanya pelatihan yang direncanakan oleh pemerintah provinsi sumatera utara, baik yang dilakukan oleh pihak independen dan pihak pemerintah, dan biasanya yang dilakukan oleh pemerintah dilakukan di balai pelatihan milik pemerintah seperti Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara yang berada di jalan Ngalengko Medan.

Proses pengiriman atau pemilihan pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara yang akan mengikuti pelatihan sampai sekarang masih banyak mendapat sorotan khususnya dikalangan pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara dimana beberapa pegawai sering menganggap penetapan pegawai yang akan mengikuti pelatihan tidak dilakukan secara terbuka dengan pertimbangan yang masuk akal, sehingga tidak jarang ada pegawai yang keberatan disaat tidak di ikutkan dalam program pelatihan tertentu karena mungkin merasa dirinya memerlukan pelatihan tersebut atau merasa lebih pantas mendapatkan jatah pelatihan tersebut.

LANDASAN TEORI

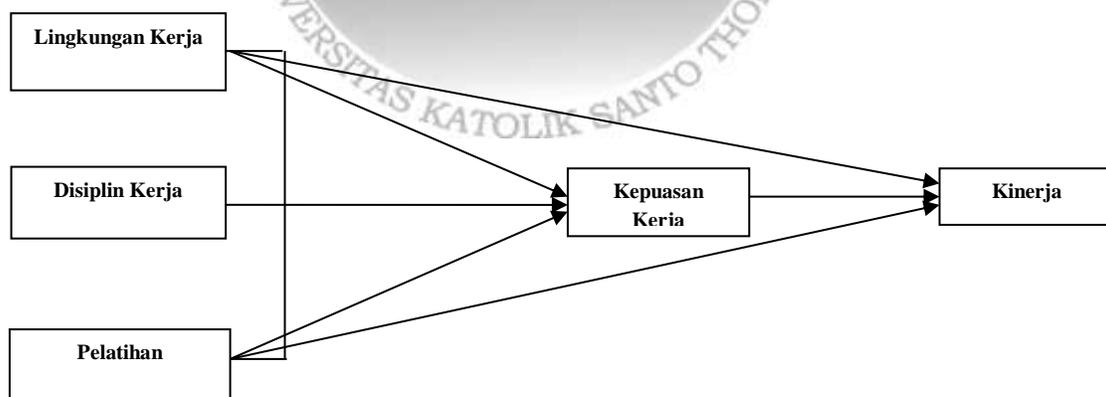
Pencapaian kinerja pegawai yang tinggi merupakan keinginan dari setiap instansi namun dalam meningkatkan kinerja pegawai perlu dilakukan banyak hal, yang secara signifikan maupun yang tidak signifikan meningkatkan kinerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi (Sidanti, 2015) untuk itu diketahui bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja.

Menurut Davis (2002) "Disiplin adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik". Defenisi ini menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh terhadap prestasi yang juga bagian dari kinerja pegawai.

Amstrong (2000 : 198) mengemukakan pendapatnya bahwa "Pelatihan adalah konsep terencana yang terintegrasi, yang cermat, yang dirancang untuk menghasilkan pemahaman yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja pekerjaan. Dalam defenisi diatas sangat jelas dinyatakan hubungan pelatihan terhadap kinerja.

Program-program dibidang manajemen sumber daya manusia yang dilakukan di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara seperti pelatihan, perbaikan lingkungan kerja, peningkatan disiplin, pemberian kompensasi, pemeliharaan tenaga kerja dan lain-lain tentunya dilakukan agar para pegawai mendapatkan kepuasan dalam bekerja karena dengan perlakuan yang baik terhadap pegawai tentunya akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai yang nantinya akan memberikan hasil dalam bentuk kinerja yang lebih baik.

Untuk menjelaskan kerangka pemikiran diatas maka digambarkan paradigma penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka berpikir yang telah disajikan diatas maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas ESDM Sumut.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas ESDM Sumut.
3. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas ESDM Sumut.
4. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas ESDM Sumut.
5. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai Dinas ESDM Sumut.
6. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai Dinas ESDM Sumut.
7. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai Dinas ESDM Sumut.
8. Lingkungan kerja, Disiplin, Pelatihan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas ESDM Sumut secara simultan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian dalam penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan analisis verifikatif. Pengertian penelitian analisis deskriptif menurut Sugiyono (2005:1) adalah: Penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independent) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan antara variabel satu dengan variabel lainnya. Dalam penelitian ini, metode analisis deskriptif digunakan untuk menguji setiap variabel yaitu variabel independen yang terdiri dari Lingkungan kerja, Disiplin, Pelatihan dan kepuasan kerja serta menguji variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai.

Sedangkan pengertian analisis verifikatif menurut Nazir (1999:63) adalah : Metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar variabel melalui suatu pengujian hipotesis penelitian dengan menggunakan perhitungan statistik. Dalam penelitian ini, metode analisis verifikatif digunakan untuk menguji hubungan antara variabel independen yaitu lingkungan kerja, disiplin, dengan variabel perantara (*Intervening variabel*)kepuasan kerja dan dengan variabel devenden yaitu kinerja.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Sugiyono (2007:90). Selanjutnya (Sekaran, 2000) menyatakan populasi mengacu pada keseluruhan kelompok orang, kejadian, atau minat yang ingin peneliti investigasi.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 89 orang. Populasi tersebut tersebar di beberapa kantor atau bagian sebagai berikut:

Tabel 1. Populasi Penelitian

NO	BIDANG/UPT/CABANG DINAS	JUMLAH PEGAWAI (ORANG)
1	Sekretariat (Medan)	20 orang
2	Bidang Ketenagalistrikan (Medan)	4 orang

NO	BIDANG/UPT/CABANG DINAS	JUMLAH PEGAWAI (ORANG)
3	Bidang Mineral dan Batubara (Medan)	5 orang
4	Bidang Geologi dan Airtanah (Medan)	5 orang
5	Bidang Energi (Medan)	6 orang
6	UPT Pemetaan dan Laboratorium (Medan)	6 orang
7	Cabang Dinas Wilayah I (Medan)	8 orang
8	Cabang Dinas Wilayah II (Dairi)	6 orang
9	Cabang Dinas Wilayah III (Pematang Siantar)	8 orang
10	Cabang Dinas Wilayah IV (Rantau Prapat)	5 orang
11	Cabang Dinas Wilayah V (Pandan)	5 orang
12	Cabang Dinas Wilayah VI (Panyabungan)	7 orang
13	Cabang Dinas Wilayah VII (Gunung Sitoli)	4 orang
	Jumlah Total	89 orang

Sumber: Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara, 2022

Dari 89 orang responden yang dikirimkan daftar pertanyaan melalui aplikasi *Whatsapps* dalam bentuk *googleform* hanya 70 orang responden yang mengisi daftar pertanyaan dengan lengkap.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji asumsi klasik

Dari uji asumsi klasik menunjukkan bahwa gambar P-P Plot terlihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Dari grafik ini dapat disimpulkan bahwa model garis regresi memenuhi asumsi normalitas. Pengujian multikolonierisitas pada penelitian ini dilakukan dengan melihat *collnarity statistic* dan nilai koefisien korelasi diantara variabel bebas, nilai VIF untuk variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, pelatihan, dan kinerja semuanya lebih kecil dari 10., dan nilai *tolerance*-nya lebih besar dari 0.10. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel bebas dalam penelitian ini tidak saling berkorelasi atau tidak ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas, bahwa titik-titik menyebar dibawah dan diatas angka 0, serta tidak membentuk pola maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak terdapat unsur heteroskedastisitas.

Hasil Penelitian

a. Analisis Deskriptif Data Penelitian

Data yang diperoleh dari hasil analisis deskriptif, menunjukkan nilai tertinggi (maximum), nilai terendah (minimum), rata-rata (mean) dan standar deviasi dari setiap variabel yang diteliti untuk hipotesis, baik itu variabel bebas yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja, pelatihan, kepuasan kerja dan kinerja ASN. Hasil analisis deskriptif dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3. Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Lingkungan_Kerja	70	20	37	30.19	4.069
Disiplin_Kerja	70	22	45	37.64	4.819
Pelatihan	70	17	40	29.96	5.066
Kepuasan_Kerja	70	20	38	29.34	4.881

Kinerja	70	22	45	36.89	5.770
Valid N (listwise)	70				

Sumber : Hasil Penelitian 2022 (data diolah)

Dari Tabel di atas terlihat bahwa rata-rata variabel X_1 (lingkungan kerja) sebesar 30,19 nilai tertinggi sebesar 37 dan nilai terendah sebesar 20, sedangkan nilai standar deviasi sebesar 4,069. Rata-rata variabel X_2 (disiplin kerja) sebesar 37,64 nilai tertinggi sebesar 45 dan nilai terendah sebesar 22 sedangkan standar deviasinya sebesar 4,819. Rata-rata variabel X_3 (Pelatihan) sebesar 29,96 nilai tertinggi sebesar 40 dan nilai terendah sebesar 17 sedangkan standar deviasinya sebesar 5,066. Rata-rata variabel Y (Kepuasan kerja) sebesar 29,34 nilai tertinggi sebesar 38 dan nilai terendah sebesar 20 sedangkan standar deviasinya 4,881. Rata-rata variabel Z (kinerja) sebesar 36,89 nilai tertinggi sebesar 45 dan nilai terendah sebesar 22 sedangkan standar deviasinya 5,770.

b. Koefisien Determinasi

Uji determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model, yaitu variasi variabel bebas yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja, pelatihan dan kepuasan kerja dalam menerangkan variasi variabel terikatnya yaitu kinerja. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat dari tabel adjusted R^2 dalam Tabel dibawah ini :

Tabel 4. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.877 ^a	.769	.755	2.855

a. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja, Lingkungan_Kerja, Pelatihan, Disiplin_Kerja

Nilai adjusted R^2 yang diperoleh adalah sebesar 0.769 atau 0,76,9% yang menunjukkan kemampuan variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, pelatihan dan kepuasan kerja dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada kinerja sebesar 76,9%, sedangkan sisanya sebesar 23,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model, koefisien ini termasuk dalam kategori besar sehingga hasil ini menunjukkan bahwa model dalam penelitian ini sangat kuat.

c. Uji Hipotesis Penelitian

Untuk menguji hipotesis pertama sampai dengan hipotesis ke empat dilakukan uji t atau uji secara parsial. Pengujian ini menggunakan tingkat signifikansi alpha 5% .Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} dengan kriteria keputusan adalah :

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ H_0 diterima atau H_1 ditolak

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ H_0 ditolak atau H_1 diterima

Atau

Jika Nilai Sig $>$ Alpha H_0 diterima atau H_1 ditolak

Jika Nilai Sig $<$ Alpha H_0 ditolak atau H_1 diterima

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.125	3.153		2.260	.027
Lingkungan_Kerja	.266	.100	.188	2.656	.010
Disiplin_Kerja	.711	.103	.594	6.926	.000
Pelatihan	.158	.095	.138	1.662	.101
Kepuasan_Kerja	.152	.081	.129	1.877	.065

Sumber : Hasil Penelitian 2022 (data diolah)

Dari Tabel di atas ini diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Uji Hipotesis Pertama

Nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja (2,656) lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} (2,35) atau nilai sig (0,010) lebih kecil dari alpha (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_1 diterima untuk variabel lingkungan kerja. Dengan demikian maka secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara. Pengaruh yang positif dan signifikan tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara memiliki peran yang sangat besar dalam meningkatkan kinerja pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara selain itu hasil ini juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja sangat besar dalam menurunkan kinerja pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara. Sehingga apabila lingkungan kerja kurang baik seperti kebisingan yang mengganggu, sirkulasi udara yang kurang baik, peralatan yang tidak memadai maka akan mengakibatkan penurunan kinerja pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara yang signifikan atau yang besar. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa apabila pimpinan Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara tidak serius mengurus hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja maka akan menimbulkan efek negatif yang begitu besar terhadap penurunan kinerja pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara artinya bukan hanya meningkatkan kinerja tapi lingkungan kerja juga dapat menurunkan kinerja pegawai secara signifikan pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa adanya kesamaan dengan peneliti terdahulu yaitu Hidayat & Taufiq (2012) dan Sugiarti (2012).

2. Uji Hipotesis Kedua

Nilai t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja (6,926) lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} (2,35) atau nilai sig (0,000) lebih kecil dari alpha (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_1 diterima untuk variabel disiplin kerja. Berdasarkan hasil pengolahan diatas untuk variabel disiplin kerja H_0 ditolak dan H_2 diterima, dengan demikian maka secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara. Pengaruh yang signifikan tersebut memberikan pengertian bahwa disiplin kerja pegawai memiliki peran yang besar atau peran yang kuat dalam menurunkan dan juga dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara sehingga peningkatan disiplin di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara akan memberikan dampak yang sangat besar dalam meningkatkan kinerja pegawai dan tentunya hal ini menempatkan variabel kinerja menjadi variabel yang sangat strategis dalam usaha mencapai kinerja yang baik, selain meningkatkan kinerja hal yang ditunjukkan oleh pengujian ini adalah bahwa jika disiplin turun maka kinerja juga akan turun dan turunnya juga akan signifikan. Hasil dari

penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

3. Uji Hipotesis Ketiga

Nilai t_{hitung} untuk variabel pelatihan (1,662) lebih kecil dibandingkan dengan t_{tabel} (2,35) atau nilai sig (0,101) lebih besar dari alpha (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 diterima dan H_1 ditolak untuk variabel pelatihan. Berdasarkan hasil pengolahan diatas untuk variabel pelatihan H_0 diterima dan H_3 ditolak, dengan demikian maka secara parsial variabel pelatihan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa pelatihan Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara bukanlah variabel yang strategis dalam meningkatkan atau menurunkan kinerja di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara hal ini dikarenakan peran variabel pelatihan pada dinas ini kurang besar atau kecil artinya perannya tidak signifikan, peran tersebut memiliki arah yang positif yang berarti bahwa perbaikan pelatihan memiliki peran meningkatkan kinerja bukan menurunkan kinerja namun peningkatannya sangat kecil atau tidak signifikan dan tentunya jika pelatihan kurang baik hanya akan mengakibatkan penurunan kinerja yang cukup kecil.

Pengaruh yang tidak signifikan tersebut tentunya berbeda dengan teori teori yang sudah ada artinya bahwa ada perbedaan situasi pelatihan di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara dengan organisasi lain pada umumnya seperti peran pelatihan yang banyak dianggap hanya sebagai syarat untuk kenaikan pangkat dan sering juga pimpinan mengirimkan personal yang kurang tepat karena kedekatan atau karena hubungan yang tidak baik dengan pegawai yang lain, sehingga manfaat dan sasaran pelatihan menjadi kurang penting dan hasilnya juga kurang bermanfaat.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif namun tidak signifikan antara pelatihan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa adanya kesamaan dengan peneliti terdahulu yaitu Citra Ayu Ningsi, Taher Alhabsji & Hamidah Nayati Utami (2015).

4. Uji Hipotesis Keempat

Nilai t_{hitung} untuk variabel pelatihan (1,877) lebih kecil dibandingkan dengan t_{tabel} (2,35) atau nilai sig (0,065) lebih besar dari alpha (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 diterima dan H_1 ditolak untuk variabel kepuasan kerja. Berdasarkan hasil pengolahan diatas untuk variabel kepuasan kerja H_0 diterima dan H_4 ditolak, dengan demikian maka secara parsial variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara.

5. Uji Hipotesis Kelima

Untuk pengujian hipotesis kelima sampai hipotesis ke tujuh dilakukan analisis jalur dan hasil uji model kedua adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.137	4.650		1.965	.054

	Lingkungan_Kerja	.100	.152	.084	.660	.511
	Disiplin_Kerja	.370	.149	.365	2.481	.016
	Pelatihan	.109	.143	.113	.760	.450

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Dari tabel diatas maka dilakukan uji atau analisis jalur untuk hipotesis 5, hipotesis 6 dan hipotesis 7 berikut ini:

Koefisien pengaruh langsung, tidak langsung dan total :

1. Pengaruh langsung (*direct effect*) lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar 0,188
2. Pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan sebesar $0,129 \times 0,084 = 0,011$

Kriteria Pengujian Hipotesis :

Tolak H_0 dan terima H_a jika nilai pengaruh tidak langsung > nilai pengaruh langsung.

Tolak H_a dan terima H_0 jika nilai pengaruh tidak langsung < nilai pengaruh langsung. Dari perhitungan diperoleh bahwa nilai pengaruh langsung = 0,188 dan pengaruh tidak langsung = 0,011 yang berarti nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil dari pada nilai pengaruh langsung, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti bahwa secara tidak langsung lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja ASN Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral.

6. Uji Hipotesis Keenam

Koefisien pengaruh langsung, tidak langsung dan total :

1. Pengaruh langsung (*direct effect*) disiplin pegawai terhadap kinerja sebesar 0,594
2. Pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) disiplin pegawai terhadap kinerja melalui kepuasan sebesar $0,129 \times 0,365 = 0,047$

Dari perhitungan diperoleh bahwa nilai pengaruh langsung = 0,594 dan pengaruh tidak langsung = 0,047 yang berarti nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil dari pada nilai pengaruh langsung, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti bahwa secara tidak langsung disiplin pegawai tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja ASN Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral.

7. Uji Hipotesis Ketujuh

Koefisien pengaruh langsung, tidak langsung dan total :

- a. Pengaruh langsung (*direct effect*) Pelatihan terhadap kinerja sebesar 0,138
- b. Pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) Pelatihan terhadap kinerja melalui kepuasan sebesar $0,129 \times 0,113 = 0,015$

Dari perhitungan diperoleh bahwa nilai pengaruh langsung = 0,138 dan pengaruh tidak langsung = 0,015 yang berarti nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil dari pada nilai pengaruh langsung, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti bahwa secara tidak langsung pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja ASN Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral.

8. Uji Hipotesis Kedelapan

Tabel 7. ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1767.269	4	441.817	54.204	.000 ^b
	Residual	529.817	65	8.151		

Total	2297.086	69			
-------	----------	----	--	--	--

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja, Lingkungan_Kerja, Pelatihan, Disiplin_Kerja

Sumber : Hasil Penelitian 2022 (data diolah)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa $F_{hitung} = 54,204$ dan $F_{tabel} = 2,74$ dalam hal ini F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dan nilai signifikan adalah 0.00 lebih kecil dari nilai alpha 0.05, sehingga keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_1 diterima. Diterimanya hipotesis alternatif menunjukkan variabel bebas lingkungan kerja, disiplin kerja, pelatihan dan kepuasan kerja mampu menjelaskan keragaman dari variabel terikat yaitu kinerja pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara maka dalam hal ini variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, pelatihan teknis dan kepuasan kerja, secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian pada bab sebelumnya, dapat ditarik beberapa simpulan penelitian sebagai berikut:

1. Secara parsial variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, pelatihan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara.
2. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara.
3. Disiplin dan pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara.
4. Secara simultan variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, pelatihan dan kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan diatas maka dibuat beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi pimpinan Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara disarankan agar memperbaiki lingkungan kerja diseluruh kantor atau tempat kerja pegawai termasuk seluruh UPT yang berada diluar kota Medan artinya jangan hanya memperbaiki fasilitas yang ada di kantor dinas Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara.
2. Bagi pimpinan Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara perlu menegakkan disiplin kerja pegawai dengan secara ketat menerapkan penerapan *reward and punishment* dimana pegawai yang melanggar aturan harus diberi sanksi sesuai aturan yang berlaku karena membiarkan pelanggar aturan akan berakibat kepada menurunnya disiplin pegawai.
3. Bagi pimpinan Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara perlu menyeleksi pegawai yang akan mengikuti pelatihan dan juga perlu memilih pelatihan yang berkualitas dengan ukuran apakah pelatihan tersebut bermanfaat dalam menyelesaikan masalah di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara.

4. Bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti tentang kinerja perlu dilakukan penambahan variabel yang mungkin mempengaruhi kinerja, misalnya dengan menambahkan variabel pengembangan karir, kompetensi, *learning organization* dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung. PT, Remaja Rosdakarya.
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, tahun 2006, Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia, Pen. PT Refika Aditama
- Anoraga, Pandji. 2004. Manajemen Bisnis. Cetakan Ke 3. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.
- Citra Ayu Ningsi, Taher Alhabsji & Hamidah Nayati Utami (2015). Pengaruh Pelatihan dan Promosi Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Kendari
- Cornick. Mc dan Tiffin, 2003. Manajemen Kinerja. Alfabeta, Bandung.
- Dale, Timpe (2002) Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja, cetakan kelima, Jakarta : PT Elex Media Komputindo
- Dessler, Gary., 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid I. Edisi 10. Penerbit PT Indeks: Jakarta.
- Dimiyati dan Mudjiono. 2009. Belajar dan Pembelajaran. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Fandy.Tjiptono, 2004. *Manajemen Jasa*. Penerbit Andi Edisi Kedua : Yogyakarta
- Gibson, James, L., 2000, Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses, Edisi ke-5. Cetakan ke-3. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Handoko, T. Hani dan Reksodiprodjo. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan. Edisi Kedua. BPPE: Yogyakarta.
- Henry Simamora. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi III, STIE YKPN, Yogyakarta
- Imam, Ghazali 2005, *Aplikasi Analisis Multivariate dalam Program SPSS* Bagian Penerbitan Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro : Semarang.
- Isyandi, B, 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global. Pekanbaru, Unri Press
- Kartono, Kartini, 1998. Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Pemimpin Abnormal Itu? Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Mahsun, Mohamad. 2006. Pengukuran Kinerja Sektor Publik : Cetakan Pertama. Yogyakarta : Penerbit BPFE-Yogyakarta
- Mardiana, 2005, Manajemen Produksi, Penerbit Badan Penerbit IPWI, Jakarta
- Matutina, Domi C, dkk, 1993, Manajemen Personalia, PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Noe, Raymond A. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia: Mencapai Keunggulan Bersaing. Edisi 6. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat
- Nuraini, T. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yayasan Aini Syam: Pekanbaru
- Umar, Sekaran, 2006, Metode Riset Bisnis, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Ravianto. 1990. Produktivitas dan Tenaga Kerja Indonesia. Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas dengan Dewan Produktivitas Nasional. Jakarta.
- Robbins, Stephen. P. 2003. Perilaku Organisasi. Jakarta: Gramedia
- Sedarmayanti. (2004), Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju

- Siagian, Sondang P, 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga belas, Bumi Aksara, Jakarta
- Siagian, Sondang P. 2001. Peranan Staf dan Manajemen. Penerbit CV. Gunung Agung. Jakarta
- Simanjuntak, Payaman J, 2003, Produktivitas Kerja Pengertian dan Ruang Lingkupnya, Prisma, Jakarta
- Simanjuntak. 2005. Manajemen Dan Evaluasi Kinerja. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Suparman, Eman. 2001. Manajemen Pendidikan Masa Depan. Jakarta: : Dikbud
- Sutanto, E.M., Stiawan, B. 2000. "Peranan Gaya Kepemimpinan yang Efektif dalam Upaya Meningkatkan Semangat dan Kegairahan Kerja Karyawan di Toserba Sinar Mas Sidoarjo". Jurnal Manajemen & Kewirausahaan Vol. 2, No. 2, September 2000.
- Uno, Hamzah B. 2007. Model Pembelajaran Menciptakan Proses Belajar Mengajar yang Kreatif dan Efektif. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. 2007. Manajemen Kinerja. Edisi Kedua. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Winardi. 2000, Kepemimpinan dalam manajemen Jakarta, Rineka Cipta.
- Yamin, Martinis, 2006, Strategi Pembelajaran Berbasis Kompetensi, Jakarta: Gaung Persada Press.

