

**PENGARUH PELATIHAN LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING PADA BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN
PENDAPATAN DAERAH KAB. MALAKA PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR**

Gratiana Ladi Fouk¹

Email: gratianaladifouk@gmail.com

Sri Handini²

Email: srihandini321@gmail.com

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dr. Soetomo Surabaya,
Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Malaka, Provinsi Nusa Tenggara Timur, dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarakan kepada pegawai. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua pegawai Badan Pengelolaan dan Keuangan Daerah Kab. Malaka Provinsi Nusa Tenggara Timur berjumlah 100 orang yang terdiri dari pegawai tetap dan pegawai tidak tetap. Dalam penelitian ini, sampel yang diambil sebanyak 60 pegawai tetap, dengan teknik purposive sampling berdasarkan kriteria, a) Memiliki masa kerja lebih dari 4 tahun, dan b) Pendidikan minimal S1. Sumber data dari penelitian ini berasal dari jawaban kuesioner yang kemudian dianalisis menggunakan path analysis dengan software Partial Least Square (Smart PLS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Pegawai, Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Pegawai, Budaya Organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Pegawai, Pelatihan berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja, Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Pegawai.

Kata Kunci: *Pelatihan, Lingkungan Kerja, Budaya organisasi, Kinerja, Kepuasan Kerja*

ABSTRACT

This study analyzes the influence of training, work environment, and organizational culture on employee performance at the Financial Management and Regional Revenue Agency of Malaka Regency, Nusa Tenggara Timur, with job satisfaction as an intervening variable. Using a quantitative approach, data were collected via questionnaires from 100 employees, including both permanent and non-permanent staff. A purposive sampling method yielded a sample of 60 permanent employees, based on two criteria: a) over 4 years of work experience, and b) at least a bachelor's degree (S1). The questionnaire responses were analyzed using path analysis with Partial Least Square (Smart PLS) software. Results indicate that training, work environment, and organizational culture positively influence employee performance. Additionally, these factors also enhance employee performance through job satisfaction, which itself significantly affects performance.

Keywords: *Training, Work Environment, Organizational Culture, Performance, Job Satisfaction*

I. LATAR BELAKANG

Semakin majunya teknologi dari waktu ke waktu akan menyebabkan semakin banyaknya persaingan di tempat kerja yang terkait dengan globalisasi. Organisasi secara bertahap akan mampu menangani sejumlah besar tantangan bisnis yang kompleks dan kompeten. Kondisi ini menuntut para pemimpin untuk dapat mengelola kegiatan secara efektif dan efisien agar mampu mencapai tujuan yang ditetapkan. Dengan demikian, diharapkan kegiatan pengelolaan ruang lingkupnya mampu mengoptimalkan dan mengelola Sumber Daya Manusia (SDM).

Pelatihan penting dilaksanakan untuk meningkatkan kinerja karyawan, oleh karena itu perlu perhatian serius pihak perusahaan. Pelatihan sumber daya manusia akan meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan atas pekerjaan yang dikerjakan (Donni, 2016:192).

Lingkungan kerja mengacu pada segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai dan memengaruhi kinerja pekerjaan yang ditugaskan. Kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila memungkinkan pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang dianut bersama oleh anggota perusahaan dan mempengaruhi aspek-aspek pribadi dari seorang pegawai yang memungkinkan untuk mencapai kinerja yang diinginkan (Robbins, 2015:2). Aspek-aspek ini mencakup sifat, motivasi, nilai, sikap, pengetahuan dan keterampilan yang mengendalikan perilaku yang dapat menghasilkan kinerja optimal.

Menurut (Handoko, 2017:97), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang mencerminkan baik menyenangkan maupun tidak menyenangkan dalam memandang pekerjaan mereka. Bila pegawai sudah puas maka pegawai tersebut akan berupaya semaksimal mungkin dengan kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut Afandi, (2018:83) 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.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa pelatihan yang efektif dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan memberikan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan. Selain itu, lingkungan kerja yang mendukung telah terbukti berkontribusi pada kepuasan dan kinerja pegawai. Budaya organisasi yang positif juga berpengaruh pada kepuasan kerja, yang pada gilirannya dapat memengaruhi kinerja. Namun, banyak penelitian sebelumnya belum secara komprehensif mengkaji hubungan antara pelatihan, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening dalam memengaruhi kinerja pegawai, terutama dalam konteks instansi pemerintah. Keterbatasan ini menunjukkan perlunya penelitian yang lebih mendalam untuk memahami bagaimana kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara ketiga faktor tersebut dan kinerja pegawai.

Penelitian ini bertujuan untuk mengisi celah tersebut dengan mengkaji pengaruh pelatihan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di BPKPD Kabupaten Malaka, dengan fokus pada bagaimana kepuasan kerja berperan sebagai variabel intervening. Kebaruan dari artikel ini terletak pada pendekatan integratif yang menghubungkan ketiga faktor tersebut dengan kepuasan kerja, serta analisis kondisi spesifik di BPKPD Kabupaten Malaka. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan rekomendasi praktis untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui perbaikan di area pelatihan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi yang lebih mendukung.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah :

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kab. Malaka Prov. Nusa Tenggara Timur ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kab. Malaka Prov. Nusa Tenggara Timur ?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kab. Malaka Prov. Nusa Tenggara Timur ?
4. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kab. Malaka Prov. Nusa Tenggara Timur ?
5. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kab. Malaka Prov. Nusa Tenggara Timur ?
6. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kab. Malaka Prov. Nusa Tenggara Timur ?
7. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kab. Malaka Prov. Nusa Tenggara Timur ?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini diantaranya :

1. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kab. Malaka Prov. Nusa Tenggara Timur
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kab. Malaka Prov. Nusa Tenggara Timur
3. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kab. Malaka Prov. Nusa Tenggara Timur
4. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Badan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kab. Malaka Prov. Nusa Tenggara Timur
5. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Badan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kab. Malaka Prov. Nusa Tenggara Timur
6. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Badan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kab. Malaka Prov. Nusa Tenggara Timur
7. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kab. Malaka Prov. Nusa Tenggara Timur

II. LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan cabang manajemen yang secara khusus mempelajari hubungan dan peran manusia dalam satu bidang perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia menjadi bidang kajian penting dalam organisasi (Reza et.al., 2021:2). Maka dari itu, fokus penelitian manajemen sumber daya manusia ini hanya

berkaitan dengan isu yang terjadi pada pekerjaan manusia. Sumber daya manusia mikro adalah individu yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan atau institusi yang biasa disebut sebagai pegawai, buruh, karyawan, pekerja, tenaga kerja, dan lain sebagainya.

Maka dari itu, fokus penelitian manajemen sumber daya manusia ini hanya berkaitan dengan isu yang terjadi pada pekerjaan manusia. Sumber daya manusia mikro adalah individu yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan atau institusi yang biasa disebut sebagai pegawai, buruh, karyawan, pekerja, tenaga kerja, dan lain sebagainya.

Menurut Rumawas (2018:6) dalam bukunya mengemukakan bahwa, manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari ilmu manajemen yang lebih khusus dalam metode penerapannya terhadap sumber daya manusia.

2. Pelatihan

Pelatihan merupakan suatu proses pembelajaran dimana pegawai akan memperoleh pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan sikap yang diperlukan perusahaan untuk melakukan pekerjaan dengan baik sehingga dapat mencapai tujuan organisasi. Pelatihan dikatakan penting karena memberikan pegawai kesempatan untuk mempelajari apa yang dibutuhkan pegawai sehingga dapat melakukan tugas pekerjaan dengan baik.

Pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan mempunyai tujuan untuk memperbaiki keterampilan dan teknik dalam melaksanakan pekerjaan tertentu sehingga kualitas pegawai meningkat (Yunita Leatemia, 2018:3). Pelatihan pekerjaan pegawai memiliki beberapa metode yang digunakan sesuai dengan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan.

Menurut Mangkunegara (2013:62), indikator program pelatihan yang diberikan oleh lembaga kepada pegawainya yang dinilai efektif, dapat diukur melalui :

1. Tujuan pelatihan

Tujuan pelatihan harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.

2. Materi

Materi pelatihan dapat berupa pengelolaan, tata naskah, psikologis, komunikasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.

3. Metode yang digunakan

Metode pelatihan yang digunakan adalah metode dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, koferensi, simulasi, bermain peran (Demonstrasi) dan game, test, kerja tim dan *study visit* (studi banding).

4. Kualifikasi Peserta

Peserta pelatihan adalah pegawai perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti pegawai tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.

5. Kualifikasi Pelatih

Pemberi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain, mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.

3. Lingkungan Kerja

Menurut Nela, Bambang et al., (2017:02), Lingkungan kerja mencakup semua fasilitas dan infrastruktur yang ada di sekitar pegawai saat mereka menjalankan tugas, yang dapat berdampak pada kinerja mereka. Meskipun faktor ini sangat penting untuk mendukung kinerja pegawai, banyak perusahaan saat ini yang masih kurang memperhatikan kondisi

lingkungan kerja mereka. Lingkungan ini mencakup keseluruhan peralatan yang digunakan, kondisi sekitar tempat kerja, serta metode yang diterapkan, yang semuanya dapat memengaruhi kinerja individu maupun kelompok.

Menurut Nella et.al., (2018:03) indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut :

1. Pencahayaan
Pencahayaan yang baik sangat penting untuk meningkatkan produktivitas dan kenyamanan kerja.
2. Sirkulasi udara
Sirkulasi udara yang baik memastikan pertukaran udara yang cukup dalam ruangan.
3. Warna
Warna dinding, furniture, dan elemen lainnya dalam lingkungan kerja dapat mempengaruhi suasana hati dan produktivitas..
4. Kebersihan
Kebersihan lingkungan kerja sangat penting untuk kesehatan fisik dan mental karyawan.
5. Keamanan
Aspek keamanan mencakup perlindungan terhadap risiko kecelakaan dan ancaman fisik. Lingkungan kerja yang aman menciptakan rasa nyaman bagi karyawan, mengurangi stres, dan meningkatkan produktivitas.

4. Budaya Organisasi

Menurut Nellarianty (2016:125), Budaya organisasi merujuk pada sistem nilai dan makna yang dianut bersama oleh anggota, yang membedakan satu organisasi dari yang lainnya. Budaya organisasi juga dapat diartikan sebagai pola tingkah laku yang dikembangkan oleh suatu organisasi yang dipelajarinya ketika mengalami masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah terbukti cukup baik untuk di sahkan dan diajarkan kepada anggota sebagai cara untuk menyadari, berpikir dan merasa. Para pegawai dalam budaya organisasi cenderung memiliki ikatan kebersamaan layaknya sebuah keluarga besar, mereka memiliki kepentingan atau visi yang sama, tingkat komitmen yang sama dan menjunjung tinggi kebiasaan kerja yang baik.

Menurut Emron, Yohny, Imas (2016:134) menyatakan riset paling terbaru yang mengemukakan karakteristik primer yang sama-sama membahas terkait hakikat dari suatu budaya organisasi yaitu :

1. Kesadaran diri
Anggota selalu berusaha untuk mengembangkan diri dan juga kemampuannya, menaati peraturan yang ada, dan melakukan usaha untuk memberikan hasil yang baik.
2. Keagresifan
Anggota memiliki inisiatif yang penuh dan tidak selalu bergantung pada pimpinan, mampu menetapkan rencana dan berusaha untuk menyelesaikan dengan baik.
3. Kepribadian
Saling menghormati dan menghargai sesama pegawai, saling membantu, dan saling menghargai perbedaan pendapat.
4. Performa
Selalu mengutamakan kualitas dalam menyelesaikan pekerjaan, dan berinovasi untuk menemukan hal-hal baru yang berguna serta mampu berusaha bekerja dengan efektif dan efisien.
5. Orientasi Tim
Tugas-tugas tim dilakukan melalui diskusi dan sinergi. Jika terjadi permasalahan, tim perlu menyelesaikannya dengan baik.

5. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan pekerjaan, seorang pegawai harus mengikuti standar yang dibuat perusahaan berupa peraturan-peraturan yang telah ditetapkan (Kurniasari et al., 2018:239). Kinerja pegawai merupakan pencapaian atas hasil kerja yang dilakukan berdasarkan pengetahuan, pengalaman, kecakapan, kepribadian, dan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kuantitas, kualitas, serta ketepatan waktu.

Menurut Kasmir (2016:208-210), mengemukakan bahwa terdapat beberapa indikator yang dijelaskan dalam kinerja suatu pegawai, antara lain :

1. Kualitas (mutu)
Pengukuran kinerja dapat dilihat dari kualitas atau mutu pada pekerjaan yang dihasilkan melalui proses tertentu yang hampir mendekati titik sempurna.
2. Kuantitas
Kuantitas berfungsi untuk mengukur kinerja pegawai yang dapat dilihat dari kuantitas suatu pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh pegawai.
3. Waktu
Jenis pekerjaan tertentu biasanya diberikan jangka waktu dalam penyelesaian pekerjaan.
4. Pengawasan
Setiap aktivitas pekerjaan memerlukan pengawasan sehingga tidak terjadi kegiatan pada lingkungan perusahaan yang sekiranya melenceng dari aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
5. Hubungan antar pegawai
Dalam hubungan antar pegawai, diukur sejauh mana seorang pegawai dapat mengembangkan perasaan saling menghargai.

6. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Afandi (2018:74), adalah sikap positif dari tenaga kerja yang mencakup perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya. Hal ini tercermin dalam penilaian terhadap pekerjaan sebagai bentuk penghargaan dalam mencapai nilai-nilai penting di perusahaan. Adapun Menurut Masrukhin dan Waridin (2012:87), Kepuasan kerja seorang individu tergantung pada karakteristik individu dan situasi pekerjaan. Setiap orang memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda, sesuai dengan kepentingan dan harapan masing-masing.

Menurut (Afandi, 2018:82) mengemukakan beberapa indikator kepuasan kerja sebagai berikut :

1. Pekerjaan itu sendiri
Isi pekerjaan yang memuaskan dengan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan tanggung jawab yang lebih besar, serta menyediakan pekerjaan yang bervariasi dan tidak monoton, dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.
2. Upah / Gaji
Pegawai akan menerima imbalan atas apa yang telah dikerjakan dengan serta kenaikan gaji sesuai dengan kinerjanya, apabila mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan benar.
3. Promosi
Pegawai yang melakukan pekerjaan dengan baik berdasarkan prestasi dan hasil kerja maka pegawai tersebut mempunyai kesempatan untuk promosi.
4. Monitoring

Monitoring adalah proses pemantauan secara terus-menerus terhadap kegiatan, proyek, atau sistem untuk memastikan bahwa semuanya berjalan sesuai rencana dan tujuan yang telah ditetapkan

5. Kerja sama tim

Aspek ini meliputi tim yang kompak yang bertindak sebagai sumber dukungan, nasihat, kenyamanan serta saling membantu kepada anggota individu maupun dalam kelompok.

HIPOTESIS

H1 : Diduga pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kab. Malaka

H2 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kab. Malaka

H3 : Diduga budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kab. Malaka

H4 : Diduga pelatihan berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kab. Malaka

H5 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kab. Malaka

H6 : Diduga budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kab. Malaka

H7 : Diduga kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kab. Malaka

III. METODE PENELITIAN

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini yaitu keseluruhan pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kab. Malaka Provinsi Nusa Tenggara Timur yang berjumlah 100 orang dan terdiri dari pegawai tetap dan pegawai tidak tetap.

2. Sampel

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik purposive sampling untuk menentukan sampel yang akan diteliti. Maka dari itu dalam penelitian ini sampel yang diambil sebanyak 60 pegawai tetap, dengan kriteria :

- a) Memiliki masa kerja lebih dari 4 tahun.
- b) Pendidikan minimal S1

3. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan jenis pengumpulan data yang dirasa penulis dapat memudahkan serta mempercepat memperoleh informasi mengenai topik penelitian. Teknik yang digunakan pada penelitian ini yaitu Kuesioner, dimana Kuesioner berisi sejumlah pernyataan yang digunakan untuk menggali informasi dari responden berdasarkan

informasi yang mereka ketahui berdasarkan beberapa daftar pernyataan yang telah dibuat oleh peneliti.

IV.HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item	Original Sample Estimate	Keterangan	Cronbach Alpha
Pelatihan	X1.1	0,654	Valid	0.801
	X1.2	0,708		
	X1.3	0,776		
	X1.4	0,829		
	X1.5	0,747		
Lingkungan Kerja	X2.1	0,778	Valid	0.790
	X2.2	0,776		
	X2.3	0,744		
	X2.4	0,672		
	X2.5	0,704		
Budaya Organisasi	X3.1	0,865	Valid	0.814
	X3.2	0,686		
	X3.3	0,715		
	X3.4	0,756		
	X3.5	0,759		
Kepuasan Kerja	Z.1	0,813	Valid	0.814
	Z.2	0,667		
	Z.3	0,773		
	Z.4	0,806		
	Z.5	0,724		
Kinerja Pegawai	Y.1	0,773	Valid	0.813
	Y.2	0,749		
	Y.3	0,649		
	Y.4	0,800		
	Y.5	0,806		

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui bahwa Validitas setiap variabel dapat dilihat pada tabel original sample estimate, dimana semua variabel memiliki nilai lebih besar 0,5 sedangkan Reliabilitas setiap variabel dapat dilihat pada Cronbach Alpha dimana reliabilitas pelatihan sebesar 0,801, lingkungan kerja sebesar 0,790, budaya organisasi sebesar 0,814, kepuasan kerja sebesar 0,814 dan kinerja pegawai sebesar 0,813.

2. Analisis Jalur

Tabel.2 Analisis Jalur

	Original Sampel	T Statistics	P Value
Pelatihan terhadap kinerja pegawai	0,125	2,844	0,022
Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai	0,369	2,600	0,002
Budaya organisasi terhadap kinerja pegawai	0,246	3,344	0,015
Pelatihan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja	0,204	2,851	0,008
Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan	0,154	2,186	0,048
Budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan	0,281	4,482	0,001
Kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai	0,687	6,048	0,000

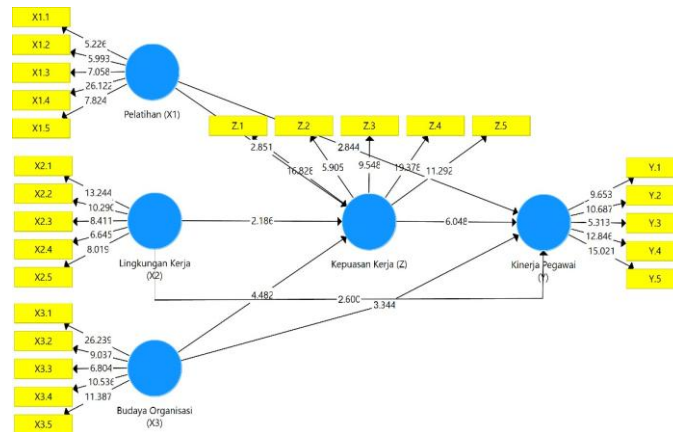
Variabel pelatihan mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Pegawai, karena nilai T statistik sebesar 2,844 yang berarti lebih besar dari 1,96 serta nilai *Original Sample* yang menunjukkan nilai positif 0,125. Maka arah hubungan kedua variabel adalah searah sehingga semakin baik Pelatihan akan meningkatkan Kinerja Pegawai. Variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Pegawai, karena nilai T statistik sebesar 2,600 yang berarti lebih besar dari 1,96 serta nilai *Original Sample* yang menunjukkan nilai positif 0,369. Maka arah hubungan kedua variabel adalah searah sehingga semakin tinggi Lingkungan Kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai.

Variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Pegawai, karena nilai T statistik sebesar 3,344 yang berarti lebih besar dari 1,96 serta nilai *Original Sample* yang menunjukkan nilai positif 0,246. Maka arah hubungan kedua variabel adalah searah sehingga semakin tinggi Budaya Organisasi akan meningkatkan Kinerja Pegawai. Variabel pelatihan mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja, karena nilai T statistik sebesar 2,851 yang berarti lebih besar dari 1,96 serta nilai *Original Sample* yang menunjukkan nilai positif 0,204. Maka arah hubungan ketiga variabel adalah searah sehingga semakin baik Pelatihan dan didukung Kepuasan Kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai. Variabel lingkungan Kerja mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja, karena nilai T statistik sebesar 2,186 yang berarti lebih besar dari 1,96 serta nilai *Original Sample* yang menunjukkan nilai positif 0,154. Maka arah hubungan ketiga variabel adalah searah sehingga semakin baik Lingkungan Kerja dan didukung Kepuasan Kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai.

Variabel budaya Organisasi mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja, karena nilai T statistik sebesar 3,488 yang berarti lebih besar dari 1,96 serta nilai *Original Sample* yang menunjukkan nilai positif 0,281. Maka arah hubungan ketiga variabel adalah searah sehingga semakin baik Lingkungan Kerja dan didukung Kepuasan Kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai. Variabel Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Pegawai, karena nilai T statistik sebesar 6,048

yang berarti lebih besar dari 1,96 serta nilai *Original Sample* yang menunjukkan nilai positif 0,687. Maka arah hubungan kedua variabel adalah searah sehingga semakin tinggi Kepuasan Kerja akan meningkatkan Kinerja pegawai.

Pada gambar 1, hasil analisis jalur menunjukkan bahwa pelatihan, lingkungan kerja dan budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja



Gambar 1. Hasil Analisis jalur

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Hartono & Bachruddin (2020) yang membuktikan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil analisis jalur juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Hal ini selaras dengan penelitian Ahmad et al., (2022) menyatakan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai berjalan dengan signifikan. Penelitian Efendi et al., (2022) juga menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan Warong et al., (2022) yang membuktikan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil analisis juga dibuktikan bahwa Pelatihan berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja. Hal ini selaras pada penelitian Bahasoan & Giri (2022) yang menyatakan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Kemudian juga sejalan dengan penelitian Suarga et al., (2024) yang menyatakan Kepuasan Kerja mampu memediasi hubungan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai.

Analisis jalur menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja. Hal ini selaras pada penelitian Dewi & Gede (2023) yang menyatakan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja. Dari hasil analisis juga dibuktikan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja. Hal ini selaras pada penelitian Halman (2023) yang menyatakan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja. Namun berbeda dengan kajian Darlia et al., (2020) yang membuktikan Kepuasan Kerja tidak mampu memediasi hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Kemudian juga menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini selaras dengan Azhari (2021) membuktikan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan positif

terhadap Kinerja Karyawan. Kemudian selaras dengan penelitian Ningmabin (2022) membuktikan adanya hubungan signifikan antara Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.

V. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan didapatkan beberapa kesimpulan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Pelatihan berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) di Kabupaten Malaka Provinsi Nusa Tenggara Timur.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) di Kabupaten Malaka Provinsi Nusa Tenggara Timur.
3. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) di Kabupaten Malaka Provinsi Nusa Tenggara Timur.
4. Pelatihan berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) di Kabupaten Malaka Provinsi Nusa Tenggara Timur.
5. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) di Kabupaten Malaka Provinsi Nusa Tenggara Timur.
6. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) di Kabupaten Malaka Provinsi Nusa Tenggara Timur.
7. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) di Kabupaten Malaka Provinsi Nusa Tenggara Timur.

Saran

Berikut beberapa saran-saran yang diberikan oleh peneliti dari hasil penelitian ini, antara lain:

1. Disarankan pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) di Kabupaten Malaka Provinsi Nusa Tenggara Timur untuk memperhatikan Pelatihan kerja pegawai dengan mengkaji metode dan materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan *Jobdesk* pegawai.
2. Disarankan pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) di Kabupaten Malaka Provinsi Nusa Tenggara Timur untuk memperhatikan Lingkungan Kerja dengan menambah personil kebersihan agar kebersihan tempat kerja dapat terjaga.
3. Disarankan pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) di Kabupaten Malaka Provinsi Nusa Tenggara Timur untuk memperhatikan Budaya Organisasi dengan memberikan kesempatan bagi pegawai untuk saling berdiskusi dalam penyelesaian masalah.
4. Disarankan pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) di Kabupaten Malaka Provinsi Nusa Tenggara Timur untuk memperhatikan Kepuasan Kerja dengan mengadakan *Outing* untuk meningkatkan hubungan antar pegawai.
5. Disarankan bagi penelitian selanjutnya untuk dapat menambah variabel lain yang berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai yang bertujuan untuk menyempurnakan hasil penelitian ini seperti variabel Kompetensi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafa Publishing.
- Donni, J. P. (2016). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Emron, Y., Yohny, F., & Imas, A. (2016). Budaya Organisasi Dalam Peningkatan Produktivitas Kerja. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 5(2), 125–134.
- Handoko, H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Edisi Revisi)*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nellarianty, S. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mandiri.
- Nellarianty, S. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 7(2), 120–146.
- Nellarianty, S. (2016). Kepuasan Kerja Sebagai Faktor Penentu Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 6(3), 145–167.
- Rumawas, M. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 10(3), 233–248.