

**UNIVERSITAS HKBP NOMMENSEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
MEDAN-INDONESIA**

Dengan ini diterangkan bahwa Skripsi Sarjana Manajemen Program Sastra Satu (S1) dari mahasiswa :

**Nama** : Wilda Monika Panjaitan  
**Npm** : 20520187  
**Program Studi** : Manajemen  
**Judul Skripsi** : PENGARUH PELATIHAN, BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA PROVINSI SUMATERA UTARA

Telah diterima dan terdattar pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas HKBP Nommensen Medan. Dengan diterimanya Skripsi ini, maka telah dilengkapi syarat-syarat akademik untuk menempuh Ujian Skripsi dan Lisan Komprehensif guna menyelesaikan studi.

**Sarjana Ekonomi Studi Strata Satu (S1)  
Program Studi Manajemen**

Pembimbing Utama



Dr. Ferry Panjaitan, SE., M.Si.



Dr. E. Hamonangan Siallagan, SE., M.Si.

Pembimbing Pendamping



Hanita M. Damanik, SE., MM

Ketua Program Studi



Rominto M. Pasaribu, SE., MBA

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan sentral dari sebuah organisasi. Setiap organisasi atau perusahaan menginginkan sumber daya manusia yang memiliki kontribusi yang dapat memajukan organisasi tersebut. Sumber daya manusia merupakan unsur terpenting dalam suatu organisasi atau perusahaan, tanpa adanya peran dari manusia, suatu organisasi atau perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik. Selain itu, sumber daya manusia juga sebagai faktor penentu berjalannya suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan dan keberhasilan organisasi. Mengelola sumber daya manusia (SDM) menjadi hal yang teramat penting, agar organisasi swasta maupun pemerintah dapat bertumbuh dengan baik.

Dinas Komunikasi dan Informatika (Diskominfo) yang berlokasi di jalan H.M.Said No.27 Medan merupakan salah satu Dinas Pemerintahan Provinsi Sumatera Utara yang menjalankan fungsi serta tugas pokok sebagai pelaksana persoalan teknis maupun kepentingan publik, khususnya di bidang teknologi informasi dan komunikasi. Dengan mengemban tugas pokoknya tersebut, maka Diskominfo dituntut untuk cepat tanggap dalam memperhatikan serta mengikuti perkembangan saat ini. Dalam hal ini, sumber daya manusia (pegawai) merupakan bagian terpenting yang menjadi tolak ukur atau kunci kesuksesan dalam mencapai tujuan atas tugas pokok tersebut. Pelatihan merupakan hal penting bagi peningkatan kinerja pada Diskominfo serta dapat membantu dalam menyelesaikan atau melaksanakan tugas pokok.

Dengan adanya pelatihan diharapkan Diskominfo Provinsi Sumatera Utara dapat meningkatkan motivasi, wawasan, serta kehandalan pegawai dalam menjalankan pekerjaannya sehingga tujuan organisasi dapat terwujud. Tujuan dilaksanakannya pelatihan bagi pegawai tersebut adalah untuk meningkatkan hasil kinerja. Hasil kinerja yang diharapkan yaitu dapat menciptakan hasil dan kualitas yang dapat meningkatkan keahlian serta pengembangan inovasi. Perencanaan pelatihan khususnya bagi struktural Diskominfo didasarkan atas

kajian kebutuhan pelatihan yang akurat dan tepat waktu. Selain itu, perencanaan pelatihan dilakukan dengan memperhatikan teknologi pelatihan yang inovatif, mudah dipahami dan tepat guna dengan menerapkan prinsip peningkatan mutu yang berkesinambungan. Dengan adanya pelatihan ini dianggap menarik karena terkait pada penerapan pelatihan terhadap peningkatan kinerja organisasi khususnya bagi pegawai structural di Diskominfo Medan Provinsi Sumatera Utara. Pelatihan ini diperlukan dalam sebuah organisasi khususnya bagi Dinas Pemerintahan dalam upaya meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis para pegawai sehingga mampu memaksimalkan pekerjaannya juga dapat meningkatkan kinerja khususnya bagi Diskominfo Medan Provinsi Sumatera Utara.

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 pasal 1 ayat 10 kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit sesuai dengan sasaran kinerja Pegawai (SKP) dan perilaku kerja. Bagi suatu organisasi, kinerja yang baik dari seluruh pegawai, maka keberhasilan instansi pemerintahan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Menurut Tsauri, S. (2014:4) kinerja pegawai adalah hasil dari kegiatan kerjasama diantara anggota atau komponen organisasi dalam rangka mewujudkan organisasi. Adapun data capaian kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Capaian Kinerja Organisasi Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Sumatera Utara Tahun 2023**

No	Aspek/fokus/Bidang/Urusan /Indikator Kinerja Pembangunan Daerah	Indikator Kinerja	Tahun 2023	
			Target	Realisasi
<b>Utama</b>				
1	Penatalaksanaan dan Pengawasan Website Provinsi Sumatera Utara	Jumlah Konten yang diupload	500-900 konten	500 berdasarkan konten
2	Penatalaksanaan dan Pengawasan E-Government Provinsi Sumatera Utara	Jumlah berkas yang dikumpul	12 berkas	12 berdasarkan berkas
3	Penatalaksanaan dan	Jumlah laporan	192	192

	pengawasan website Provinsi Sumatera Utara	yang tersusun	berkas	berdasarkan laporan
4	Menyelenggarakan Pembinaan dan Supervisi Statistik Sektoral Kabupaten/Kota	Jumlah dokumen	11 dokumen	10 dokumen
5	Peningkatan Kapasitas Kelembagaan Statistik Sektoral	Jumlah Dokumen	10 dokumen	9 dokumen
6	Pengembangan Infrastruktur	Jumlah Dokumen	10 dokumen	9 dokumen

Sumber: Laporan Capaian Kinerja Organisasi Dinas Kominfo Provsu(2023)

Data tabel 1.1 capaian kinerja organisasi ini bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karir. Penilaian dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS. Sehingga berdasarkan tabel 1.1 bahwa kinerja pada tahun 2023 bahwa masih belum tercapai sesuai target yang telah ditentukan Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.

Berdasarkan dari hasil data kinerja pegawai maka pegawai harus lebih meningkatkan kinerjanya agar lebih baik lagi, karena masih ada beberapa yang belum terealisasi secara maksimal. Dengan demikian instansi harus selalu berupaya agar tenaga kerja pada instansi selalu dapat bekerja dengan kinerja yang tinggi. Dalam pentingnya kinerja pegawai yang ada pada Dinas Komunikasi dan Informatika memiliki pengaruh terhadap tujuan pelaksanaan tujuan instansi itu, seperti meningkatkan pelayanan terhadap masyarakat terutama dalam proses dan pembinaan terhadap kebutuhan informasi.

**Tabel 1.2**  
**Data Pelatihan Pegawai Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Sumatera Utara Tahun 2023**

No	Jabatan	Jumlah Pegawai	Kegiatan Pelatihan
1	Kepala Bidang	4 Pegawai	1. Mengikuti pelatihan sosialisasi pelaksanaan pemberdayaan kelompok informasi masyarakat. 2. Mengikuti pelatihan pengelolaan

			kegiatan kehumasan. 3. Mengikuti pelatihan bimbingan teknis penilaian mandiri SPIP terintegrasi.
2	Kepala Seksi	6 Pegawai	1. Mengikuti pelatihan pembinaan ideology pancasila. 2. Mengikuti pelatihan pembentukan krakter berbasis pancasila. 3. Mengikuti pelatihan dan pembekalan asesor PMPRB. 4. Mengikuti pelatihan bimbingan teknis penyusunan standar pelayanan. 5. Mengikuti pelatihan bimbingan teknis penyusunan peta proses bisnis instansi Pemerintahan.
3	Bendahara	1 Pegawai	Mengikuti pelatihan bimbingan teknis penatausahaan pembayaran.
4	Pranata Komputer	1 Pegawai	1. Mengikuti pelatihan pembinaan ideologi pancasila.
5	Staf	24 Pegawai	1. Mengikuti pelatihan revolusi mental. 2. Mengikuti pelatihan pemanfaatan dan meningkatkan daya saing. 3. Mengikuti pelatihan krakter kebangsaan Indonesia. 4. Mengikuti pelatihan bimbingan teknis penyusunan peta proses bisnis instansi pemerintah. 5. Mengikuti pelatihan dan pembinaan ideology pancasila.
	Jumlah Pegawai	36 Pegawai	

Sumber: Dinas Komunikasi dan Informatika Sumatera Utara 2023

Data pelatihan di atas menunjukkan bahwa sebanyak 36 pegawai yang mengikuti pelatihan dari setiap bidang dan di suatu bidang memiliki bentuk pelatihan tersendiri, suatu pelatihan yang efektif tentu akan mempengaruhi peningkatan hasil kinerja pada organisasi namun kenyataannya tidak semua peserta yang dilaksanakan Diskominfo dapat mengikuti pelatihan tersebut dari hasil wawancara yang dilakukan terhadap salah satu pegawai mengatakan bahwa jumlah seluruh pegawai sebanyak 64 pegawai dan yang hanya mengikuti pelatihan hanya sebanyak 36 pegawai. Hal tersebut dikarenakan pegawai masih kurang ikut ambil partisipasi untuk mengikuti pelatihan sehingga pencapaian kinerja yang diharapkan menjadi kurang optimal. Dengan kata lain keberhasilan suatu kegiatan tersebut dapat diukur dari bagaimana organisasi dapat berjalan secara efektif dan sesuai dengan rencana dan tujuan agar dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Kinerja karyawan tentunya tidak terlepas dari peran budaya organisasi pada kantor tersebut. Budaya organisasi dalam suatu perusahaan diperlukan karena organisasi yang mempunyai norma-norma yang kuat akan mempengaruhi tindakan seseorang dalam bekerja. Menurut Mangkunegara (2015:113) menjelaskan budaya organisasi merupakan seperangkat asumsi atau sistem keyakinan nilai-nilai atau norma yang dikembangkan dalam organisasi yang menjadi pedoman atau tingkah laku bagi anggota-anggota lainnya dalam untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal.

Berdasarkan uraian di atas dapat dijelaskan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Kinerja seseorang dalam melaksanakan tugasnya tidak hanya ditentukan oleh kemampuan dan kompetensi yang ada dalam diri dalam melaksanakan tugasnya di kantor, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor budaya organisasi dimana karyawan tersebut bekerja. Budaya organisasi yang kondusif dan mendukung kinerja karyawan dapat memberikan dukungan terhadap efektivitas kerja karyawan yang dilakukan oleh seorang karyawan. Seperti adanya suasana yang demokratis dan saling menghargai prestasi kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Budaya organisasi pada dasarnya dapat berpengaruh terhadap sikap dan perilaku anggotanya. Misalnya Budaya yang bersifat membangun (*konstruktif*) pasti akan sangat menentukan sikap positif atas pekerjaan yang dijalannya. Oleh sebab itu, setiap anggota organisasi instansi atau perusahaan perlu mengembangkan suatu budaya yang dapat mendukung dalam menjalankan segala aktivitasnya, sehingga melalui budaya organisasi yang kuat pihak manajemen dapat membentuk sikap dan perilaku para bawahannya sesuai yang diharapkan.

Masalah-masalah empiris yang terdapat dan menyangkut dengan kinerja pegawai, diantaranya adalah kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan belum memuaskan. Hal ini terlihat dari masih adanya sebagian pegawai yang masih bermalasan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan kepada mereka, banyaknya pekerjaan yang menumpuk yang belum bisa diselesaikan pada waktunya dan dalam hal datang dan pulang kerja tepat pada waktunya sehingga hal tersebut menjadi tradisi di kalangan pegawai sehingga banyak pegawai yang datang dan pulang juga tidak tepat waktunya. Permasalahan yang menyangkut kemampuan pegawai harus segera diselesaikan dengan baik. Keterbatasan pegawai yang handal, yang menguasai operasional merupakan masalah yang mendasar dalam perbaikan kinerja. Usaha peningkatan kualitas sumber daya manusia akan juga mencakup peningkatan kemampuan manajerial dan operasional.

Setelah penentuan pelatihan dan budaya organisasi penentu meningkatnya kinerja karyawan salah satu penentu lainnya lainnya yaitu dengan lingkungan kerja yang sesuai dan dapat menunjang kinerja pegawai yang ada. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung adalah yang memiliki kemampuan dalam melibatkan karyawan dengan kinerjanya. Faktor penting yang turut menentukan kelancaran tugas adalah lingkungan kerja yang memadai yaitu lingkungan fisik berupa tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang tenang, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup serta lingkungan kerja non fisik berupa suasana kerja pegawai, kesejahteraan pegawai, hubungan antar sesama rekan kerja dan hubungan antar pegawai dengan pemimpin.

Lingkungan kerja yang nyaman dan baik merupakan hal yang sangat disenangi oleh pegawai pada umumnya, karena ini akan mempengaruhi kinerja pegawai yang diharapkan di setiap organisasi, bertujuan tidak lain ialah mengarah ke suatu kinerja yang positif terhadap organisasi dimana pegawai bekerja. Dan dalam pencapaian itu perlu proses yang tepat dilakukan untuk pemenuhan kebutuhan pegawai oleh pemimpin organisasi atau perusahaan, agar meningkatkan etos kerja yang berdampak pada kinerja pegawai, baik secara materiil maupun nonmateriil. Pemenuhan kebutuhan yang sifatnya materiil bukanlah satu-satunya faktor penentu yang dapat meningkatkan kinerja dalam bekerja. Pemenuhan kebutuhan non-material seperti kenyamanan tempat kerja pegawai adalah faktor yang tak kalah pentingnya untuk diperhatikan. Dengan adanya lingkungan kerja fisik yang baik diharapkan membawa perubahan yang baik dalam kinerja pegawai. Adapun beberapa hasil observasi yang penulis lakukan dimana kondisi lingkungan kerja fisik di Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara saat ini terus dilakukan pembenahan dari segi sarana dan prasarana.

**Tabel 1.3**  
**Kondisi Lingkungan Kerja di Dinas Komunikasi dan Informatika**  
**Provinsi Sumatera Utara Tahun 2023**

No	Faktor Lingkungan Kerja	Kondisi	Keterangan
<b>Lingkungan Kerja Fisik</b>			
1	Pencahayaan dan pewarnaan	Baik	Menyesuaikan jumlah lampu yang digunakan sesuai luas ruang kerja dan menggunakan pewarnaan yang memaksimalkan pencahayaan dalam ruangan
2	Suhu udara	Kurang Baik	Adanya beberapa titik yang tidak memiliki fasilitas pendingin udara
3	Kebisingan	Kurang Baik	Berada di dekat jalan yang padat kendaraan
4	Keamanan	Baik	Adanya pos penerimaan tamu dan instalasi cctv dibeberapa tiik, baik di dalam maupun di luar ruangan

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2024



Dari Tabel 1.3 di atas dapat dilihat bahwa kondisi lingkungan kerja di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara sudah dikatakan cukup baik. Hal itu dapat dilihat dari penggunaan pencahayaan yang disesuaikan dengan luas ruangan untuk mencegah adanya titik yang tidak tersentuh cahaya untuk menunjang pekerjaan para pegawai. Ditambah dengan penggunaan cat berwarna putih pada dinding dan langit-langit, mampu memaksimalkan pencahayaan dalam ruangan. Kebisingan di sekitar kantor, baik di dalam ruangan maupun di luar ruangan, juga cenderung kondusif, mengingat lokasi Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara berada di samping jalan yang padat kendaraan. Keamanan di lingkungan kantor terjaga dengan baik. Hal ditandai dengan adanya pos penerima tamu dan adanya cctv yang dipasang di beberapa titik baik di dalam ruangan maupun di luar ruangan, sehingga menjamin keamanan barang maupun kendaraan para pegawainya.

Dari latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti variabel pelatihan, budaya organisasi dan lingkungan kerja sebagai pengaruh guna untuk mencapai kinerja karyawan dan memilih Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara sebagai tempat penelitian. Dengan alasan tersebut, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Pelatihan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Pegawai Pada Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara"**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara?
2. Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara?
3. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara?

4. Bagaimanakah pengaruh pelatihan, budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara?

### **1.3 Tujuan Masalah**

Adapun tujuan dari penelitian ini, antara lain:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan, budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

1. Bagi Peneliti  
Untuk menambah dan memperluas pengetahuan penulis dalam hal manajemen personalia khususnya yang berhubungan dengan masalah pelatihan, budaya organisasi, lingkungan kerja dan kinerja pegawai.
2. Bagi Universitas HKBP Nomensen Medan  
Melalui penelitian ini diharapkan menjadi sumber referensi bagi mahasiswa lainnya dalam memahami pelatihan, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sehingga menambah pengetahuan dan wawasan.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya  
Melalui penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk menghasilkan data-data yang lebih sempurna yang berhubungan dengan topik yang penulis angkat.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan pertimbangan untuk perencanaan program pelatihan pegawai, budaya organisasi dan lingkungan kerja yang baik untuk meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika (Diskominfo) provinsi sumatera utara.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Pelatihan Kerja**

##### **2.1.1 Defenisi Pelatihan Kerja**

Pelatihan sering kita dengar dalam dunia kerja di perusahaan, organisasi, lembaga atau bahkan dalam instansi pendidikan. Hal ini dapat diasumsikan bahwa pelatihan sangat penting bagi tenaga kerja maupun karyawan untuk bekerja lebih menguasai dan lebih baik terhadap pekerjaan yang dijabat atau yang akan dijabat kedepan. Pada suatu perusahaan pelatihan sering dilakukan sebagai upaya meningkatkan kinerja para karyawan. Hal ini yang mendorong untuk memfasilitasi pelatihan para karyawan guna mendapatkan hasil kinerja yang baik, efektif, dan efisien.

Dessler (2015:284), berpendapat bahwa Pelatihan merupakan proses mengajarkan pegawai baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Pegawai baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan.

Sedarmayanti (2016:187), mengemukakan bahwa, Pelatihan dan pengembangan adalah usaha untuk mengurangi atau menghilangkan kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan yang dikehendaki oleh organisasi. Kasmir (2015:126), mendefinisikan bahwa pelatihan merupakan fasilitas yang disediakan perusahaan untuk mempelajari pekerjaan yang berhubungan dengan pengetahuan, keahlian dan perilaku karyawan.

Dari penjelasan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa pelatihan kerja adalah serangkaian proses atau kegiatan yang dilakukan, baik dalam instansi maupun di luar instansi, untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian, pegawai juga dimanfaatkan untuk meningkatkan motivasi dan semangat kerja para karyawan mengingat pelatihan yang dilakukan hampir sama dengan kondisi asli pekerjaan.

### 2.1.2 Tujuan Pelatihan

Program pelatihan yang dilakukan didalam suatu instansi harus memiliki tujuan yang jelas dan berpengaruh besar dalam peningkatan kinerja pegawai dalam bekerja. Tanpa adanya tujuan-tujuan, tidak mungkin dirancang program pelatihan dan pengembangan yang bermanfaat. Maka dapat dikatakan pelatihan merupakan suatu program yang sangat penting untuk meningkatkan kompetensi pegawai.

Menurut Sikula dalam Priansa (2017:203) Program pelatihan yang dilaksanakan oleh perusahaan memiliki sejumlah tujuan dan manfaat bahwa tujuan pelatihan adalah sebagai berikut :

1. Produktivitas (*productivity*)

Pelatihan dapat meningkatkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan perubahan tingkah laku. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.

2. Kualitas (*quality*)

Penyelenggaraan pelatihan tidak hanya dapat memperbaiki kualitas pegawai, tetapi dapat memperkecil kemungkinan terjadinya kesalahan dalam mengemban pekerjaan. Dengan demikian, kualitas output yang dihasilkan pegawai dalam bekerja akan tetap terjaga, bahkan meningkat.

3. Perencanaan Kepegawaian (*human resource planning*)

Pelatihan akan memudahkan pegawai untuk mengisi kekosongan jabatan dalam perusahaan sehingga perencanaan pegawai dapat dilakukan sebaik-baiknya.

4. Moral (*morale*)

Pelatihan akan meningkatkan prestasi kerja dari pegawai sehingga dapat menimbulkan peningkatan upah pegawai. Hal tersebut dapat meningkatkan moral kerja pegawai untuk lebih bertanggung jawab terhadap berbagai tugas yang diembannya dalam perusahaan.

5. Kompensasi tidak Langsung (*indirect compensation*)

Pemberian kesempatan pada pegawai untuk mengikuti pelatihan dapat diartikan sebagai pemberian balas jasa atas prestasi yang telah dicapai

pada waktu yang lalu, yang dengan mengikuti program tersebut, pegawai yang bersangkutan mempunyai kesempatan untuk dapat mengembangkan diri.

6. Keselamatan dan Kesehatan (*health and safety*)

Pelatihan merupakan langkah terbaik untuk mencegah atau mengurangi terjadinya kecelakaan kerja disuatu perusahaan sehingga akan menciptakan suasana kerja yang tenang, aman, dan stabilitas pada sikap mental mereka.

7. Pencegahan Kadaluarsa (*obsolescence prevention*)

Pelatihan akan mendorong inisiatif dan kreativitas pegawai untuk mencegah pegawai dari sifat kadaluarsa. Artinya, kemampuan yang dimiliki oleh pegawai dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi.

8. Perkembangan Pribadi (*personal growth*)

Memberikan kesempatan bagi pegawai untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki pegawai, termasuk meningkatkan perkembangan pribadinya.

### **2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan**

Menurut Mangkunegara (2015:45) ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan dalam pelatihan yaitu:

1. Perbedaan individu pegawai
2. Hubungan dengan jabatan analisis
3. Partisipasi aktif
4. Seleksi peserta penataran
5. Metode pelatihan

### **2.1.4 Indikator Pelatihan**

Menurut Mangkunegara (2017:44), Indikator-indikator pelatihan yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Instruktur

Pelatih dalam suatu pelatihan yang dipilih untuk memberikan materi kepada pegawai harus memiliki kemampuan yang memuaskan sesuai dengan bidangnya.

2. Materi

Materi penyiapan SDM yang akan menjadi materi sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai oleh pegawai yang akan dicapai oleh organisasi.

3. Peserta

Pegawai yang mengikuti pelatihan harus dipilih sesuai kualifikasi persyaratan seperti pegawai tetap atau staf yang mendapatkan rekomendasi.

4. Tujuan pelatihan

Tujuan pelatihan harus konkret dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang dilakukan harus bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja pegawai mampu bekerja maksimal.

5. Metode

Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan games, latihan dalam kelas, test, kerja tim dan *study visit* (studi banding).

## **2.2 Budaya Organisasi**

### **2.2.1 Pengertian Budaya Organisasi**

Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukan dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Artinya, budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif. Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh semua anggota organisasi. Budaya organisasi menurut Robbins (2014:256) adalah sebuah sistem dengan makna yang dipahami bersama dan dianut oleh anggotanya sehingga membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain. Menurut Krietner dan Kinicki (2016:33) mengatakan budaya Organisasi adalah suatu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan

menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam. Sedangkan Williams (2011:84) mengatakan Budaya Organisasi adalah seperangkat nilai-nilai, keyakinan, dan sikap utama yang diberlakukan di antara anggota organisasi.

Dari uraian penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi adalah seperangkat norma-norma dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi dalam keseharian yang membentuk cara orang berperilaku saat didalam organisasi yang membedakan organisasi satu dengan organisasi yang lainnya.

### **2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi**

Menurut Afandi (2018), menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi budaya organisasi adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Kepemimpinan yaitu gaya seorang manajer dalam mengatur organisasi secara profesional.
2. Kedisiplinan Kedisiplinan yaitu mentaati peraturan perusahaan.
3. Hubungan organisasi Hubungan organisasi yaitu keterkaitan semua level jabatan-jabatan.
4. Komunikasi Komunikasi yaitu alur kerja yang terjalin dengan baik antara pimpinan dengan karyawan.

### **2.2.3 Indikator Budaya Organisasi**

Robbins (2013:247) menyatakan riset paling baru mengemukakan karakteristik primer yang Bersama-sama menangkap hakikat dari suatu budaya dalam organisasi yaitu:

1. Inovasi dan pengambilan resiko  
Sejauh mana pegawai didorong untuk inovatif dan mengambil resiko
2. Perhatian  
Sejauh mana pegawai diharapkan memperlihatkan presisi, analisis, dan perhatian kepada rincian.
3. Orientasi hasil  
Sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil bukannya pada Teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu.



4. Orientasi orang

Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu.

5. Orientasi tim

Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, bukannya individu-individu.

6. Keagresifan

Sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif dan bukannya santaisantai

7. Kemantapan/Stabilitas

Sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dan status daripada pertumbuhan.

## **2.3 Lingkungan Kerja**

### **2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Nitisemito (2015:109) mengatakan bahwa Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Busro (2017:301) lingkungan kerja adalah wahana yang ada dalam organisasi baik lingkungan fisik, lingkungan sosial, maupun lingkungan virtual yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan kinerja perusahaan secara berkesinambungan. Sedangkan Sedarmayanti (2017:135) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana didalamnya terdapat fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar pegawai/karyawan pada saat bekerja, baik secara fisik maupun non fisik untuk membantu pegawai atau karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya guna mencapai tujuan suatu organisasi.

### **2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayati (2016:18) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai diantaranya adalah:

a. Penerangan/cahaya ditempat kerja

Cahaya penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu diperhatikan adanya penerangan (cahaya yang terang) tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai. Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi 4 yaitu : cahaya langsung, cahaya setengah langsung, cahaya tidak langsung, cahaya setengah tidak langsung.

b. Temperature ditempat kerja

Dalam keadaan normal tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperature berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperature luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan tubuh. Kelembaban tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara bisa di tanyakan dalam presentase, kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur kelembaban kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan memengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

c. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme, udara di sekitar di katakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau baubauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

d. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup mempersulit para pakar untuk mengatasi kebisingan adalah bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga karena dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat di lalukan dengan efisien sehingga kinerja meningkat.

e. Bau tidak sedap

Adanya bau tidak sedap di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau yang tidak sedap yang terjadi terus menerus dapat memengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian air condition yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

f. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

### **2.3.3 Indikator Lingkungan Kerja**

Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2015:108) adalah sebagai berikut:

a. Penerangan

Penerangan adalah cukup sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing-masing pegawai. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.

b. Suhu udara

Suhu udara adalah seberapa besar temperature di dalam suatu ruang kerja pegawai. Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja.

c. Suara bising

Suara bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang memengaruhi aktivitasnya pekerja.

d. Penggunaan warna

Penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja.

e. Ruang gerak yang di perlukan

Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti: meja, kursi lemari, dan sebagainya.

f. Kemampuan bekerja

Kemampuan bekerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.

g. Hubungan pegawai dan pegawai lainnya

Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas-tugas yang di emban nya.

## **2.4 Kinerja**

### **2.4.1 Pengertian Kinerja Pegawai**

Pegawai Negeri Sipil (PNS) berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan. Menurut Peraturan Pemerintah Republik

Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Kinerja PNS adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit sesuai dengan SKP dan Perilaku Kerja.

Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil adalah suatu proses sistematis yang terdiri dari perencanaan kinerja; pelaksanaan, pemantauan, dan pembinaan kinerja; penilaian kinerja; tindak lanjut; dan sistem informasi kinerja. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai aparatur sipil negara secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Kinerja PNS adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit sesuai dengan SKP dan Perilaku Kerja. Penilaian Kinerja PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS.

#### **2.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Menurut Sutrisno (2019:152) untuk mengukur kinerja karyawan terdapat 6 indikator yang merupakan bidang prestasi kunci bagi perusahaan yang di antaranya adalah berikut.

a. Hasil kerja

Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

b. Pengetahuan pekerjaan

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.

c. Inisiatif

Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.

d. Kecekatan mental

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

e. Sikap

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

f. Disiplin waktu dan absensi

Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran menentukan pada kuantitas dan kualitas hasil kerja pula.

### **2.4.3 Indikator Kinerja**

Indikator kinerja menurut Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun (2019) menyebutkan adanya 5 kriteria untuk mengukur kinerja, adalah sebagai berikut:

1. Orientasi Pelayanan

Merupakan sikap dan perilaku kerja ASN dalam memnerikan pelayanan kepada yang dilayani antara lain melipti; masyarakat, atasan, rekan kerja, unit kerja terkait atau instansi lain

2. Tanggungjawab

Kemauan dan kemampuan seorang ASN untuk dapat menyeimbangkan antara sikap dan tindakan yang mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan diri sendiri, seorang atau golongan.

3. Inisiatif

Melakukan sesuatu atau bekerja tanpa harus diberi tahu terlebih dahulu apa yang harus dilakukan.

4. Kerjasama

Kemauan dan kemampuan seorang ASN untuk bekerja sama dengan rekan kerja, atasan, pegawai maupun instansi.

5. Kepemimpinan

Kemampuan dan kemauan ASN untuk memotivasi dan mempengaruhi pegawai yang berkaitan dengan bidang tugasnya demi tercapainya tujuan organisasi

## 2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar dalam rangka penyusunan skripsi. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan topik penelitian yang disajikan pada tabel 2.1 berikut:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Theda Arafa Dewangga Edy Rahardja (2022)	Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Jawa Tengah.	Regresi Linear Berganda	Pelatihan berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Jawa Tengah.
2	Lulu Cahya Indraswati (2021)	Pengaruh Budaya Organisasi , Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Kota Bogor	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dan pelatihan berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kota Bogor
3	Almi Zandaria Alisna (2021)	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	Regresi Linear Berganda	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Budaya

		Pegawai Pada Kantor Camat Lamala Kab.Banggai		Organisasi dan Lingkungan Kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Lamala Kab.Banggai
4	Tulus Simamora(2023)	Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pencegah Dan Pemadam Kebakaran Kota Medan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan lingkungan Kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pencegah Dan Pemadam Kebakaran Kota Medan
5	Yuliani Zahra Nur Savitri (2020)	Pengaruh Pelatihan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan Dan Arsip Kabupaten Sidoarjo	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan pelatihan dan lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan Dan Arsip Kabupaten Sidoarjo

Sumber: Diolah oleh penulis, 2024



## **2.6 Kerangka Berpikir**

Untuk meningkatkan kinerja pegawai, upaya yang dilakukan oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara adalah memberikan pelatihan, budaya organisasi dan lingkungan kerja yang sehingga dapat melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan sebaik-baiknya. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dibuat sistematis kerangka berpikir penelitian adalah sebagai berikut:

### **1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai**

Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai dan menyebutkan bahwa pelatihan memberikan peran penting dalam membangun kompetensi pegawai baru dalam melakukan pekerjaan mereka dengan cara yang efektif. Pelatihan yang efektif adalah kebijakan intervensi yang dirancang untuk mencapai pembelajaran yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Pelatihan diharapkan meningkatkan kemampuan, kompetensi, keterampilan, produktivitas organisasi, dan kinerja pegawai menjadi baik yang kemudian akan menciptakan efektivitas dan efisiensi dalam setiap bidang kerja, dan akan membawa kesuksesan bagi sebuah organisasi dalam mencapai tujuan.

Hal tersebut diperkuat oleh penelitian Indraswati (2021), yang menyimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai**

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi secara positif terkait dengan kinerja karyawan. Temuan ini memiliki implikasi yang signifikan bagi para manajer.

Ini adalah karakteristik yang sangat umum yang harus diperiksa oleh setiap organisasi; jika tidak, budaya akan tampak tidak lengkap. Meskipun semua karakteristik ini pada tingkat tertentu merupakan bagian dari setiap perusahaan, arti penting dan interpretasi individu masing-masing berbeda dari bisnis ke bisnis, sehingga menjadikan setiap bisnis unik dengan caranya sendiri.

Hal tersebut diperkuat oleh peneliti oleh Alisna (2021) mengatakan bahwa budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

### **3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Menurut Sedarmayanti (dalam Rahmawanti 2014) yang dimaksud lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja di mana dapat memengaruhi kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya meningkatkan kinerja organisasi. Suatu lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Menurut Simamora (2019) menyatakan lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

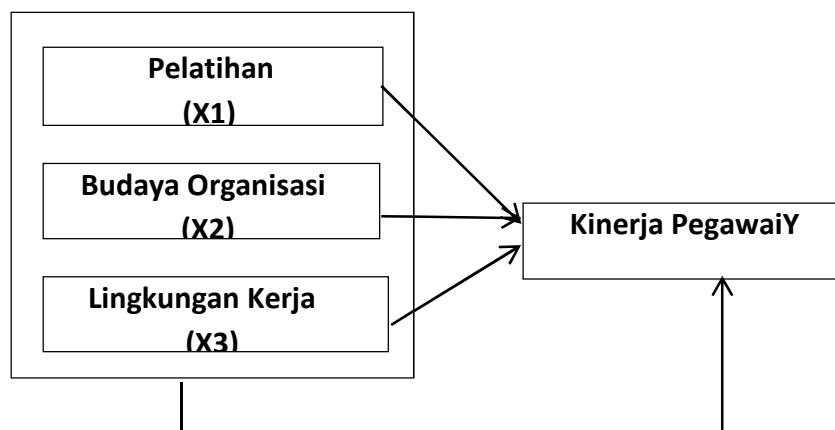
### **4. Pengaruh Pelatihan, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Dessler (2015:284), berpendapat bahwa Pelatihan merupakan proses mengajarkan pegawai baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Menurut Mangkunegara (2015:113) menjelaskan budaya organisasi merupakan seperangkat asumsi atau sistem keyakinan nilai-nilai atau norma yang dikembangkan dalam organisasi yang menjadi pedoman atau tingkah laku bagi anggota-anggota lainnya dalam untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal. 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 illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Berdasarkan hasil penelitian pelatihan, budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja yang ditunjukkan dengan hasil uji t yang menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari taraf yang telah ditentukan. Hubungan antara pelatihan, budaya organisasi dan lingkungan kerja adalah

positif sehingga dapat diartikan bahwa semakin baik pelatihan, budaya organisasi dan lingkungan kerja maka akan semakin meningkat kinerja pegawai.

Dengan begitu hasil ini juga sejalan dengan temuan atau pengaruh secara parsial dari setiap independen yang terdiri dari pelatihan, budaya organisasi dan lingkungan kerja pada kinerja pegawai. Dengan kata lain ketiga variabel ini adalah faktor yang bisa menyebabkan naik turunnya kinerja pegawai. Oleh karena itu jika organisasi berupaya guna melakukan peningkatan kinerja pegawai, maka harus dilakukan perbaikan dalam ketiga variabel ini yakni pelatihan, budaya organisasi dan lingkungan kerja. Berdasarkan uraian diatas, dapat dibuat kerangka pemikiran yang dipakai guna melakukan perumusan hipotesis pada studi ini dapat digambarkan sebagai berikut ini:



**Gambar 2.1 Kerangka Berpikir**

Sumber: Diolah oleh Peneliti, 2023

## 2.7 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan kesimpulan sementara yang diperoleh dari menyusun kerangka pemikiran, berupa proporsi deduksi. Berdasarkan rumusan masalah, kajian teori dan model kerangka piker yang telah dibahas sebelumnya, hipotesis penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.
2. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.

3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.
4. Pelatihan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2020:16) adalah metode penelitian yang didasarkan pada filsafat positivisme, sebagai metode ilmiah atau scientific karena memenuhi kaidah ilmiah secara konkret atau empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Penelitian dengan pendekatan kuantitatif menekankan pada analisis data numerik (angka) kemudian dianalisis menggunakan metode statistik yang sesuai

#### **3.2 Waktu dan Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara yang beralamat di Jl. HM. Said No.27, Gaharu, Kec.Medan Timur, Kota Medan, Sumatera Utara 2023. Waktu penelitian ini dimulai dari bulan Desember 2023 sampai bulan Juni 2024.

#### **3.3 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling**

##### **3.3.1 Populasi**

Menurut Sugiyono (2020:126) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, setelah dipelajari kemudian ditarik kesimpulan.

Dengan demikian, yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 64 orang.

##### **3.3.2 Sampel**

Menurut Sugiyono (2020:146) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive* sampling. Menurut Sugiyono (2020:152) *purposive* sampling adalah teknik pengambilan sampel dengan cara menghakimi sampel dengan sengaja sesuai dengan kualitas yang dibutuhkan. Jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini diambil dari jumlah

yang mengikuti pelatihan di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 36 orang pegawai.

### **3.4 Data dan Teknik Pengumpulan Data**

#### **3.4.1 Jenis dan Sumber Data**

Menurut Sugiyono (2020:194) sumber data dibagi menjadi dua bagian, yaitu:

1. Data Primer, data yang diperoleh melalui kegiatan wawancara atau mengisi kuesioner yang artinya sumber data ini langsung memberikan data kepada peneliti.
2. Data Sekunder, yaitu peneliti tidak langsung menerima dari sumber data. Data sekunder pada penelitian ini diperoleh dari organisasi yang dapat dilihat dari dokumentasi, buku-buku, referensi, artikel jurnal, web penelitian yang tervalidasi oleh pemerintah dan informasi lain yang berhubungan dengan penelitian.

#### **3.4.2 Teknik Pengumpulan Data**

Dalam kegiatan penelitian ini, data dan informasi dikumpulkan dengan menggunakan metode, yaitu:

1. Kuesioner  
Kuesioner yang diberikan kepada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara
2. Observasi  
Menurut Nasution dalam Sugiyono (2020:109) observasi adalah kondisi dimana dilakukannya pengamatan secara langsung oleh peneliti agar lebih mampu memahami konteks data dalam keseluruhan situasi sosial sehingga dapat diperoleh pandangan yang holistik (menyeluruh).
3. Studi Dokumentasi  
Menurut Sugiyono (2019:240) Studi Dokumentasi merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif hasil penelitian observasi dan wawancara, akan lebih kredibel dapat dipercaya jika pada dukung oleh sejarah, foto-foto atau karya tulis akademik dan seni yang telah ada. Yaitu dengan

mengumpulkan dan mempelajari data yang diperoleh melalui data-data dari Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.

### 3.5 Defenisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel penelitian ini terdiri dari variabel (X) dan variabel (Y). Variabel bebas terdiri dari Pelatihan (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3), sedangkan yang menjadi variabel terikatnya adalah Kinerja (Y).

**Tabel 3.1**  
**Tabel Operasional**

<b>Variabel</b>	<b>Defenisi Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala Ukuran</b>
Pelatihan (X1)	Menurut Widodo (2015), Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga, memiliki kinerja yang profesional di bidangnya.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Instruktur</li> <li>2. Materi</li> <li>3. peserta</li> <li>4. Tujuan penelitian</li> <li>5. metode</li> </ol>	Skala Likert
Budaya Organisasi (X2)	Budaya organisasi menurut Robbins (2014:256) adalah sebuah sistem dengan makna yang dipahami bersama dan dianut oleh anggotanya sehingga membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Inovasi dan pengambilan resiko</li> <li>2. Perhatian</li> <li>3. Orientasi hasil</li> <li>4. Orientasi orang</li> <li>5. Orientasi tim</li> <li>6. Keagresifan</li> <li>7. Kemampuan stabilitas</li> </ol>	Skala Likert
Lingkungan Kerja (X3)	Menurut Busro (2017:301) lingkungan kerja adalah wahana yang ada dalam organisasi baik lingkungan fisik, lingkungan sosial, maupun lingkungan virtual yang	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penerangan</li> <li>2. Suhu udara</li> <li>3. Suara bising</li> <li>4. Penggunaan warna</li> </ol>	Skala

	dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan kinerja perusahaan secara berkesinambungan.	5. Ruang gerak yang diperlukan 6. Kemampuan bekerja 7. Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya	Likert
Kinerja (Y)	Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Kinerja PNS adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit sesuai dengan SKP dan Perilaku Kerja.	1. Orientasi pelayanan 2. Tanggungjawab 3. Inisiatif 4. kerjasama 5. Kepemimpinan	Skala Likert

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2024

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2017:134), adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Didalam skala likert setiap pertanyaan memiliki nilai bobot masing-masing, sebagai berikut:

**Tabel 3.2**  
**Instrument Skala Likert**

No	Pilihan Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2020:134)



### **3.6 Uji Validitas dan Reliabilitas**

#### **3.6.1 Uji Validitas**

Menurut Sugiyono (2020:175) Uji validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Uji validitas dilakukan untuk mengukur data yang didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan. Dalam hal ini alat ukur penelitian ini adalah Kuesioner. Nilai  $r$  tabel yang dipakai adalah nilai dengan signifikan 5% (0,05). Pengujian validitas ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS *for windows*, dengan kriteria pengujian:

- a. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka indikator dinyatakan valid.
- b. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka indikator dinyatakan tidak valid.
- c. Jika  $r_{hitung} >$  maka bertanda negatif maka  $H_0$  akan tetap ditolak

#### **3.6.2 Uji Reliabilitas**

Reabilitas merupakan alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu Kuesioner dikatakan handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Menurut Sugiyono (2020) konstruk atau variabel dinyatakan *reliable* dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika  $r$ -alpha positif dan lebih besar dari  $r$ -tabel maka pernyataan tersebut reliable.
2. Jika  $r$ -alpha negative dan lebih kecil dari  $r$ -tabel maka pernyataan tersebut tidak reliable.
  - a. Jika nilai cronbach's Alpha  $> 0,6$  maka reliable.
  - b. Jika nilai cronbach's Alpha  $< 0,6$  maka tidak reliable.

Menurut Pryatano (2013;30) variabel dikatakan baik jika nilai Chronbach's Alpha  $>$  dari 0,6.

### **3.7 Uji Asumsi Klasik**

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap gejala penyimpangan asumsi klasik. Cara yang digunakan dalam menguji asumsi klasik penelitian yaitu:

### **3.7.1 Uji Normalitas**

Tujuan normalitas yaitu untuk menguji apakah perhitungan regresi, variabel pengganggu atau residu memiliki distribusi normal. Uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah nilai residual yang telah distandarisasi pada model regresi berdistribusi normal atau tidak.

Pada uji normalitas dapat dilakukan uji one sample Kolmogorov smirnov dengan ketentuan apabila nilai signifikan diatas 5% atau 0,05, maka data tersebut memiliki distribusi normal, sedangkan uji hasil one sample Kolmogorov smirnov menghasilkan nilai signifikan dibawah 5% atau 0,05, maka data tidak memiliki distribusi normal Ghozali (2018:160-161).

### **3.7.2 Uji Heteroskedastisitas**

Uji Heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk menguji model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan analisis grafik *scatter plot* antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat apabila ada pola tertentu yan teratur, maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas. Akan apabila tetapi apabila tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu y maka tidak terjadi heteroskrdasitas.

### **3.7.3 Uji Multikolineritas**

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolineritas dalam model regresi yaitu dengan melihat nilai *Tolerance* dan VIF (Varice Inflation Factor). Kedua nilai menunjukkan setiap variabel independen mana yang dijelaskan oleh variabel lainnya. *Tolerance* mengukur variabel independen terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai umum yang digunakan melihat adanya multikolineritas adalah nilai *Tolerance*  $\leq 0,10$  atau sama dengan nilai VIF  $\geq 10$ .

### **3.8 Metode Analisis Data**

#### **3.8.1 Analisis Statistik Deskriptif**

Analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa ada maksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiono, 2020). Analisis deskriptif dilakukan untuk mendeskripsikan data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, umur dan pendidikan terakhir, serta untuk mengetahui tanggapan responden terhadap nilai variabel penelitian. Data diperoleh dari data primer berupa kuisioner yang diisi oleh dilakukan untuk mendeskripsikan data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, umur dan pendidikan terakhir, serta untuk mengetahui tanggapan responden terhadap nilai variabel responden penelitian.

#### **3.8.2 Analisis Regresi Linear Berganda**

Metode ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (pelatihan, budaya organisasi dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja), dalam menganalisis data ini, peneliti menggunakan aplikasi SPSS for windows.

Adapun persamaan regresi sampelnya, yaitu:

$$Y = Q_0 + Q_1X_1 + Q_2X_2 + +Q_3X_3+\epsilon$$

Keterangan :

Y= Kinerja

$\beta_0$  = Konstanta

$\beta_1$ ,  $\beta_2$  dan  $\beta_3$ = Koefisien regresi variabel Independen

$X_1$  = Pelatihan

$X_2$  = Budaya Organisasi

$X_3$  = Lingkungan Kerja

$\epsilon$  = Kesalahan atau eror

### **3.9 Pengujian Hipotesis**

#### **3.9.1 Uji Parsial (Uji-t)**

Uji-t atau uji koefisien regresi secara parsial digunakan untuk mengetahui signifikan dari pengaruh variabel indenpenden terhadap variabel dependen secara

individual dan menganggap dependen yang lain konstan. Signifikan pengaruh tersebut dapat destimasi dengan membandingkan antara nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai  $t_{hitung}$  Maka dapat dilihat dengan cara sebagai berikut:

Hipotesis yang akan di uji adalah :

1.  $X_1$  Pelatihan

$$H_0: B_1 = 0$$

Artinya, Variabel pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Diskominfo Provinsi Sumatera Utara

$$H_1: B_1 \neq 0$$

Artinya, ada pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Diskominfo Provinsi Sumatera Utara

2.  $X_2$  Budaya Organisasi

$$H_0: B_2 = 0$$

Artinya, Variabel Budaya Organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Diskominfo Provinsi Sumatera Utara

$$H_1: B_2 \neq 0$$

Artinya, ada pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Diskominfo Provinsi Sumatera Utara

3.  $X_3$  Lingkungan Kerja

$$H_0: B_3 = 0$$

Artinya, Variabel Budaya Organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Diskominfo Provinsi Sumatera Utara

$$H_1: B_3 \neq 0$$

Artinya, ada pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Diskominfo Provinsi Sumatera Utara.

### **3.9.2 Uji Simultan (Uji-F)**

Uji Simultan atau Uji-F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap terhadap variabel terikat. Pada penelitian ini pengujian hipotesis secara simultan dilakukan untuk mengukur besarnya pengaruh pelatihan (X1), budaya organisasi (X2) dan lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) secara bersama-sama. Rumus Hipotesis yang digunakan adalah :

1.  $H_0: B_1 \text{ dan } B_2 = 0$

Yang mana, Variabel bebas tidak berpengaruh signifikan secara bersama terhadap variabel terikat.

2.  $H_1: B_1 \text{ dan } B_2 \neq 0$

Artinya Variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat

Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

1. Jika probabilitas Signifikan  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.
2. Jika probabilitas Signifikan  $< 0,05$  , maka  $H_1$  ditolak dan  $H_0$  diterima.

### **3.10 Koefisien Determinasi (Uji $R^2$ )**

Koefisien Determinan bertujuan untuk menguji besar kecilnya kontribusi dari variabel independen terhadap variabel dependen dengan ketentuannya yaitu determinasi ( $R^2$ ) berada diantara 0 dan 1 atau  $0 \leq R^2 \leq 1$ . Nilai koefisien determinasi yang kecil berarti bebas kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel tidak bebas terbatas. Nilai koefisien yang mendekati 1 berarti variabel tidak bebas. Untuk mempermudah pengolahan data maka pengujian-pengujian diatas dilakukan dengan menggunakan program pengolahan data *SPSS*.

$H_0$ : ditolak dan  $H_1$  diterima jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  untuk  $\alpha = 0,05$

$H_0$ : diterima dan  $H_1$  ditolak jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  untuk