

## Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Tenaga Kependidikan Fakultas Keperawatan Universitas Hasanuddin)

---

Nurafni<sup>1\*</sup>, Muhammad Nasir Hamzah<sup>2</sup>, Muspa<sup>2</sup>, Rukman Pala<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Fakultas Keperawatan, Universitas Hasanuddin, Makassar, Indonesia

<sup>2</sup> Institut Bisnis dan Keuangan Nitro, Makassar, Indonesia

<sup>3</sup> Badan Riset dan Inovasi Nasional (BRIN), Indonesia

---

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada tenaga kependidikan fakultas keperawatan universitas hasanuddin. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada tenaga kependidikan fakultas keperawatan universitas hasanuddin. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan pengembangan terhadap kinerja pegawai pada tenaga kependidikan fakultas keperawatan universitas hasanuddin. Pendekatan penelitian menggunakan penelitian kuantitatif dengan sumber data yang digunakan adalah berupa data primer. Populasi penelitian adalah tenaga kependidikan fakultas keperawatan universitas hasanuddin. dengan sampel sebanyak 30 pegawai. Metode analisis yang digunakan adalah Uji Asumsi Klasik, uji validitas dan reliabilitas, analisis data, analisis deskriptif dengan variabel lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan pelatihan (X3). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Hasil analisa data Variabel Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Variabel Pelatihan (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Kata kunci: Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai, Lingkungan Kerja, Pelatihan.

### Abstract

*This research aims to analyze the influence of the work environment on employee performance in the Hasanuddin University nursing faculty. To analyze the influence of motivation on employee performance in Hasanuddin University nursing faculty education staff. To analyze the effect of development training on employee performance in Hasanuddin University nursing faculty education staff. The research approach uses quantitative research with the data source used in the form of primary data. The research population was educational staff at the Hasanuddin University nursing faculty. with a sample of 30 employees. The analytical method used is the Classical Assumption Test, validity and reliability test, data analysis, descriptive analysis with work environment variables (X1), work discipline (X2), and training and development (X3). The research results show that the results of data analysis of the work Environment Variabel (X1) have a positive and insignificant effect on employee performance (Y). The Work Discipline variabel (X2) has a positive and insignificant effect on employee performance (Y). The Training variabel (X3) has a positive and significant effect to on employee performance (Y).*

*Keywords: Employee Performance, Training and Development, Work Discipline, Work Environment*

---

## 1. Pendahuluan

Organisasi merupakan suatu unit semua tindakan yang diambil dalam setiap terkoordinasi yang terdiri dua orang atau lebih, berfungsi mencapai satu sasaran tertentu atau serangkaian sasaran (Zainal et al, 2014). Instansi membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun pegawai pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan instansi (Sedarmayanti, 2017).

Sumber daya manusia memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi atau instansi, karena manusia merupakan aset biologis yang memerlukan perhatian khusus dari instansi (Sedarmayanti, 2016). Manusia harus mendapat perhatian yang cermat dan dikelola dengan sebaik-baiknya agar sumber daya manusia dapat memberikan kontribusi terbaik bagi pencapaian tujuan organisasi. Seiring berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi, mendorong instansi untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sumber daya manusianya sehingga dapat bekerja secara optimal (Siagian, 2014).

Nilai ini mencerminkan sejauh mana seorang pegawai berhasil melaksanakan tugas-tugasnya, mencapai target kinerja, dan memenuhi standar yang telah ditetapkan (Rivai et al, 2011). Penilaian kinerja pegawai seringkali mencakup beberapa faktor, seperti produktivitas, kualitas kerja, keterampilan interpersonal, inisiatif, kehadiran, dan ketaatan terhadap aturan dan prosedur instansi (Muhtar et al, 2023). Pemberian nilai prestasi kinerja dapat dilakukan melalui berbagai metode, termasuk evaluasi oleh atasan langsung, evaluasi sendiri oleh pegawai, atau melalui sistem pengukuran kinerja yang lebih formal (Antoni, 2008).

Nilai prestasi kinerja pegawai memiliki dampak penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena dapat digunakan sebagai dasar untuk pengambilan keputusan terkait promosi, penghargaan, atau pengembangan pegawai. Nilai ini juga dapat menjadi alat yang berguna dalam memberikan umpan balik kepada pegawai untuk membantu mereka meningkatkan kinerja mereka di masa mendatang (Shaputra et al, 2015).

Disiplin kerja adalah faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di berbagai organisasi. Ketika pegawai menjalani disiplin yang kuat dalam menjalankan tugas-tugas mereka, maka kemungkinan besar hasil kerja mereka akan menjadi lebih efisien dan efektif (Daga et al, 2021). Disiplin kerja mencakup aspek seperti kehadiran yang konsisten, ketaatan terhadap aturan dan kebijakan instansi, serta kemampuan untuk mengelola waktu dengan baik. Ketika pegawai memiliki disiplin kerja yang baik, mereka cenderung lebih fokus pada pekerjaan, menghindari gangguan yang tidak perlu, dan memprioritaskan tugas-tugas yang paling penting (Hamali, 2018).

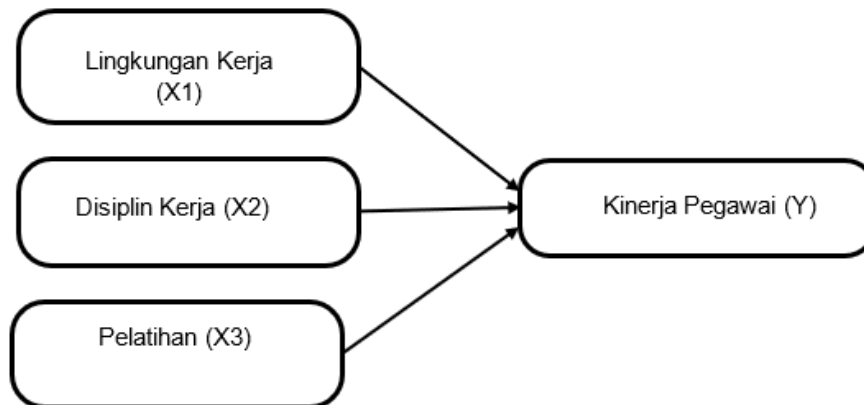
Lingkungan kerja yang aman dan sehat akan memberikan dampak positif bagi orang-orang yang berada di dalamnya (Daga, 2023). Manfaat dari lingkungan kerja yang aman dan sehat adalah peningkatan produktivitas karena lebih sedikit hari yang hilang, lebih banyak pekerja yang terlibat, peningkatan efisiensi dan kualitas, biaya kesehatan dan asuransi yang lebih rendah, tingkat kompensasi pekerja yang lebih rendah dan pembayaran langsung karena peningkatan partisipasi dan kepemilikan baru. persyaratan, fleksibilitas dan kemampuan beradaptasi yang lebih besar, dan pemilihan tenaga kerja yang lebih baik karena citra instansi yang lebih baik (Anwar, 2015). Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan pelatihan pengembangan terhadap kinerja pegawai tenaga kependidikan fakultas keperawatan universitas hasanuddin.

## 2. Metodologi

Rancangan penelitian dalam penelitian ini tergolong penelitian tingkat eksplansi (*level of explantion*) atau tingkat penjelasan. Alat atau instrument untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini, digunakan kuesioner yang disebarakan kepada resopnden. Data yang dihimpun dengan menggunakan daftar pertanyaan (*indicator*) yang diajukan sebagai alat ukur dengan menggunakan modifikasi skala likert. Penelitian ini dilakukan di Fakultas Keperwatan Universitas Hasauddin Makassar. Adapun waktu penelitian, berlangsung selama kurang lebih 1 (satu) bulan.

Jenis data yang digunakan terdiri atas dua yaitu data kualitatif dan data kuantitaif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitudata yang diperoleh secara langsung terhadap pertanyaan dalam bentuk kuesioner yang dibagikan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Tenaga Kependidikan Fakultas Keperwatan Universitas Hasauddin Makassar yang berjumlah 30 orang. Karena jumlah populasi terbatas hanya 30 orang maka tidak dilakukan sampling, tapi menggunakan metode sensus yakni seluruh tenaga kependidikan dijadikan responden.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalan penelitian pustaka (*Library Research*) dan penelitian lapang (*Field Research*). Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, dimana mencari hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Pelatihan, dengan variabel dependen Kinerja Pegawai. Maka data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian.

## 3. Hasil dan Pembahasan

### *Gambaran Umum Respoden*

Diperoleh sebanyak 30 kuesioner yang memenuhi syarat dan kriteria dan dapat digunakan sebagai data penelitian. Pertanyaan pada kuesioner sebagian bersifat tertutup, yaitu responden memilih jawaban yang telah tersedia pada setiap pertanyaan. Data mengenai jenis kelamin responden pegawai pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Jenis Kelamin Responden

No	Jenis kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1.	Laki-laki	16	51,7%
2.	Perempuan	14	48,3%
	<b>Total</b>	30	100%

Sumber: data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 1, dapat diartikan bahwa mayoritas pegawai yang bekerja di Fakultas Keperawatan UNHAS adalah laki-laki yaitu sebanyak 15 orang laki-laki (51,7%) dan 14 orang perempuan (48,3%), dengan jumlah pegawai yang menjadi responden sebanyak 30 responden.

Tabel 2. Usia Responden

No	Usia Responden	Jumlah	Persentase (%)
1.	23-30 tahun	8	27,6%
2.	31-50 tahun	9	31%
3.	51-65 tahun	13	41,4%
	<b>Total</b>	30	100%

Sumber: data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan data dari tabel 2 dapat diketahui bahwa responden yang berusia 23-30 tahun berjumlah 8 orang atau sebesar 27,6%, responden yang berusia 31-50 tahun berjumlah 9 orang atau sebesar 31% dan untuk responden yang berusia 51-65 tahun berjumlah 12 orang atau sebesar 41,4%. Dari keterangan tabel diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang diambil berusia 51-65 tahun.

Adapun data dan persentase berdasarkan pendidikan terakhir pada pegawai yang diambil sebagai responden adalah sebagai berikut.

Tabel 3. Pendidikan Responden

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase (%)
1.	SLTP-SLTA	7	20,7%
2.	Diploma-Sarjana-S2	23	79,3%
	<b>Total</b>	30	100%

Sumber: data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui pendidikan yang diperoleh responden yaitu lulusan SLTP/SLTA dengan total 6 orang atau sebesar 20,7% sedangkan Diploma dan Sarjana-S2 sebanyak 23 orang atau sebesar 70,3% dari total pegawai.

Tabel 4. Masa Kerja Responden

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1.	1-10 tahun	10	34,5%
2.	11-20 tahun	8	27,6%
3.	23-30 tahun	12	37,9%
	<b>Total</b>	30	100%

Sumber: data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4, dapat diartikan bahwa pegawai yang bekerja di fakultas keperawatan UNHAS mayoritas memiliki masa kerja 23 tahun–30 tahun. Berarti pegawai yang bekerja di fakultas keperawatan UNHAS selama ini memiliki loyalitas yang tinggi. Hal ini terlihat dari masa kerja pegawai yang relatif lama.

### Hasil Penelitian

Validitas merupakan ukuran yang menentukan kesahihan suatu alat ukur. Jika instrumen dikatakan valid apabila alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data valid sehingga instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang sebenarnya diukur.

Tabel 5. Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	Person corelation (rhitung)	r tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0,398	0.374	Valid
	X.12	0.413	0.374	Valid
	X1.3	0.421	0.374	Valid
	X1.4	0.865	0.374	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	1,000	0.374	Valid
	X2.2	0.785	0.374	Valid
	X2.3	0.798	0.374	Valid
	X2.4	0.675	0.374	Valid
Pelatihan (X3)	X3.1	1,000	0.374	Valid
	X3.2	0.684	0.374	Valid
	X3.3	0.945	0.374	Valid
	X3.4	0.433	0.374	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0.397	0.374	Valid
	Y2	1,000	0.374	Valid
	Y3	0.378	0.374	Valid
	Y4	0.737	0.374	Valid

Sumber : Pengolahan data SPSS 21

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variable berupa lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2), pelatihan (X3) dan kinerja pegawai (Y) dikatakan valid karena hasil r hitung > r tabel (r tabel, 0.374 dengan jumlah n = 30).

Selain uji validitas, dalam penelitian ini juga menguji data uji realibilitas data. Hal ini bertujuan untuk melihat apakah data berjalan konsisten atau realibel untuk dilanjutkan ke perhitungan selanjutnya. Adapun hasil yang didapatkan adalah, sebagai berikut.

Tabel 6. Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha	N of Item s
,928	16

Sumber : Pengolahan data SPSS 21

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui sebaran data yang diperoleh dari hasil penelitian apakah berdistribusi normal atau tidak. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 7. Uji Normalitas

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>					
		X1	X2	X3	Y
N		30	30	30	30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	16,24	17,90	15,41	16,34
	Std. Deviation	2,262	1,800	2,398	2,126
Most Extreme Differences	Absolute	,147	,178	,266	,230
	Positive	,130	,130	,266	,185
	Negative	-,147	-,178	-,190	-,230
Kolmogorov-Smirnov Z		,793	,961	1,430	1,231
Asymp. Sig. (2-tailed)		,556	,315	,034	,096

a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.

Sumber : Pengolahan data SPSS 21

Tabel 7 menunjukkan bahwa nilai Sig. variabel X1 (lingkungan kerja) sebesar 0,556, variabel X2 (disiplin kerja) sebesar 0,315, variabel X3 (pelatihan) sebesar 0,034 dan variabel Y (kinerja pegawai) sebesar 0,096 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X1, X2 dan Y berdistribusi normal karena nilai Sig. > 0,05. Sedangkan untuk X3 (Pelatihan) tidak berdistribusi normal karena nilai Sig. < 0,05.

Tabel 8. Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients <sup>a</sup>						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	3,225	2,979		1,083	,289			
Lingkungan Kerja	,026	,156	,028	,165	,870	,662	1,510	
Disiplin Kerja	,330	,225	,279	1,465	,155	,520	1,924	
Pelatihan	,441	,165	,498	2,676	,013	,545	1,834	

Sumber : Pengolahan data SPSS 21

Berdasarkan hasil pada Tabel 8 bahwa dapat diketahui nilai tolerance adalah  $0.662 > 0.10$ ,  $0.520 > 0.10$  dan  $0.54 > 0.10$  dan nilai VIP  $1.510 < 10.0$ ,  $1.924 < 10.0$  dan  $1.834 < 10.0$ , maka kesimpulannya tidak terjadi gejala multikolinieritas pada data yang diuji. Kriteria terjadinya heteroskedastisitas dalam suatu model regresi adalah jika signifikasinya > 0,05 penelitian dapat di lanjutkan. Hasil uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

Tabel 9. Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,225	2,979		1,083	
	Lingkungan Kerja	,026	,156	,028	,165	,870
	Disiplin Kerja	,330	,225	,279	1,465	,155
	Pelatihan	,441	,165	,498	2,676	,013

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Pengolahan data SPSS 21

Berdasarkan hasil pada Tabel 9 di atas bahwa nilai signifikansi variabel X1 (lingkungan kerja) sebesar 0,870, variabel X2 (disiplin kerja) sebesar 0,155 dan untuk variabel X3 (pelatihan) sebesar 0,013. dari ke 2 variabel yaitu X1 dan X2 tidak ada gejala heterokedasitas karena nilai signifikansi > 0,05. Sedangkan untuk variabel X3 terdapat gejala heterokedasitas karena nilai signifikansi < 0,05.

Tabel 10. Uji Autokorelasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,727 <sup>a</sup>	,530	,472	1,54448	1,984

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Pengolahan data SPSS 21

Berdasarkan tabel 10 di atas diperoleh nilai Durbin-Watson (DW) test = 1,984 < 2, maka, disimpulkan bahwa data di atas tidak terjadi autokorelasi artinya data tersebut layak dipakai prediksi.

Analisis regresi berganda bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh dua atau lebih variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Pada penelitian terdapat tiga variabel bebas yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja, pelatihan serta variabel terikatnya yaitu kinerja pegawai.

Berdasarkan uji regresi linear berganda pada table 9 diketahui constant ( $\alpha$ ) sebesar 3,210 sedangkan nilai Lingkungan kerja sebesar 0,027, nilai disiplin kerja sebesar 0,329 dan nilai pelatihan sebesar 0,442 (b/koeffisien regresi), sehingga persamaan regresinya dapat ditulis:

$$Y = 3,210 + 0,027 X1 + 0,329 X2 + 0,442 X3$$

Persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut.

- Jika Lingkungan kerja (X1) naik satu satuan maka Kinerja pegawai(Y) akan naik sebesar 0,027 dengan asumsi disiplin kerja (X2) dan pelatihan (X3) konstan/tetap. Berdasarkan uji parsial (uji t) Nilai Sig = 0,864 >  $\alpha=0,05$  maka Lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y).

- Jika disiplin kerja (X2) naik satu satuan maka Kinerja pegawai(Y) akan naik sebesar 0,329 dengan asumsi disiplin kerja (X2) dan Pelatihan (X3) konstan. Berdasarkan uji parsial (uji t) Nilai Sig = 0,156 >  $\alpha=0,05$  maka disiplin kerja (X2) berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja pegawai(Y).
- Jika pelatihan (X3) naik satu satuan maka Kinerja pegawai(Y) akan naik sebesar 0,442 dengan asumsi Lingkungan kerja(X1) dan disiplin kerja (X2) konstan. Berdasarkan uji parsial (uji t) Nilai Sig = 0,012 <  $\alpha=0,05$  maka pelatihan (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y).

Tabel 12. Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	66,916	3	22,305	9,351	,000 <sup>b</sup>
	Residual	59,635	25	2,385		
	Total	126,552	28			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), Pelatihan dan Pengembangan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja

Sumber : Pengolahan data SPSS 21

Tabel 12 diperoleh nilai F sebesar 9,351 dan tidak Signifikan 0.000. karena nilai Sig <  $\alpha=0,05$  maka koefisien persamaan regresi signifikan artinya lingkungan kerja, disiplin kerja dan pelatihan bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai.

- Berdasarkan nilai hasil signifikan untuk pengaruh variabel X1 lingkungan kerja, X2 disiplin kerja, X3 pelatihan, menghasilkan nilai thitung X1 (0,173 < 2,45), X2 (1,462 < 2,45), X3 (2,696 > 2,45) sedangkan nilai signifikansi (Sig) diatas diketahui nilai Signifikansi (Sig) variabel Lingkungan kerja(X1) 0,864 dimana 0,864 > 0,05, disiplin kerja (X2) 0,156 dimana 0,156 > 0,05, pelatihan (X3) sebesar 0,012 dimana 0,012 < 0,05. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak yang berarti tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Berdasarkan nilai hasil untuk pengaruh variabel X1 lingkungan ke kerja menghasilkan nilai thitung ( 0,173 < 2,45), sedangkan nilai signifikansi (Sig) diatas diketahui nilai Signifikansi (Sig) variabel lingkungan kerja (X1) sebesar 0,864 dimana 0,864 > 0,05. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H2 ditolak yang berarti lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Berdasarkan nilai hasil signifikan untuk pengaruh variabel X2 disiplin kerja, menghasilkan nilai thitung (1,462 < 2,45), sedangkan nilai signifikansi (Sig) diatas diketahui nilai Signifikansi (Sig) variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0,156 dimana 0,156 > 0,05. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak yang berarti disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

- Berdasarkan nilai hasil untuk pengaruh variabel X3 pelatihan menghasilkan nilai thitung ( $2,696 < 2,45$ ), sedangkan nilai signifikansi (Sig) diatas diketahui nilai Signifikansi (Sig) variabel pelatihan (X3) sebesar 0,012 dimana  $0,012 < 0,05$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Koefisien determinasi berfungsi untuk mengetahui berapa persen pengaruh yang diberikan variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

Tabel 14 Uji R Square

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,727 <sup>a</sup>	,530	,472	1,54448	1,984

a. Predictors: (Constant), Pelatihan dan Pengembangan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Koefisien determinasi (R Square) berdasarkan tabel Model Summary diperoleh 0,530. Dengan demikian, koefisien determinasi diperoleh  $0,530 \times 100\% = 53\%$ . artinya ketiga variabel bebas yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja dan pelatihan bersama-sama dapat menjelaskan perubahan pada Kinerja pegawai sebesar 53% sedangkan sisanya 47% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar penelitian model ini atau faktor lain yang tidak diteliti.

### ***Pembahasan***

Lingkungan kerja tidak dapat membantu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan serta komunikasi pegawai dengan atasan tidak terjalin dengan baik. Hal ini disebabkan karena lingkungan fisik dan non fisik yang kurang baik sehingga mengakibatkan kinerja pegawai berkurang melalui indikator seperti, ketidaktepatan menyelesaikan tugas, ketidaktepatan jam kerja, tingkat kehadiran yang menurun dan kurangnya kerjasama antar pegawai. Artinya bahwa semakin kurang nyaman lingkungan kerja yang dirasakan oleh pegawai maka akan semakin menurun kinerja pegawai, sebaliknya semakin nyaman lingkungan kerja yang dirasakan oleh pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian ini maka Tidak terdapat hubungan yang erat mengenai lingkungan kerja yang nyaman, maka tidak akan mempengaruhi kualitas kinerja pegawai.

Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai. Artinya bahwa pegawai serius dalam menyelesaikan pekerjaan dan berusaha mencapai hasil serta selalu berusaha meningkatkan kualitas pekerjaan dan mencapai target yang telah ditetapkan. Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai disebabkan beberapa faktor yaitu kurangnya motivasi, pendidikan dan latihan, kesejahteraan, kepemimpinan, serta penegakan disiplin melalui hukum. Disiplin kerja dapat terwujud apabila seorang bersikap sadar atau memiliki kerelaan dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan, seperti kehadiran berkaitan dengan keberadaan pegawai ditempat kerja untuk bekerja dan mampu memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik.

Faktor pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai. Pelatihan kerja penting dan bisa didapatkan dengan berbagai cara di berbagai tempat. Pelatihan kerja tidak hanya dinilai dari lamanya bekerja seseorang pada suatu bidang pekerjaan tertentu saja, akan tetapi dapat dilihat dari keterampilan, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki oleh pekerja tersebut. Pengetahuan merupakan hasil proses dari usaha manusia, sehingga dengan adanya pengetahuan yang cukup akan membantu pekerjaan yang dilakukan cepat selesai dan dengan hasil yang baik. Kemampuan berpikir juga menentukan keberhasilan pelatihan. Seorang pegawai yang berpikir untuk menemukan pemahaman dengan pekerjaan yang dilakukan maka pekerjaan akan menghasilkan hasil yang maksimal dan baik.

#### **4. Kesimpulan**

Kesimpulan berdasarkan penelitian ini antara lain Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Saran yang diberikan yaitu Agar meningkatkan kualitas kerja di Fakultas keperawatan UNHAS dengan lebih memberikan kebebasan pegawai untuk menyampaikan keluh kesah mereka, meningkatkan pelatihan pelatihan untuk semua pegawai untuk menunjang skill mereka, lebih banyak memberikan kesempatan pegawai-pegawai yang disiplin untuk diberikan penghargaan yang bersifat individual, dan lebih memperbanyak lagi bentuk dari penghargaan untuk para pegawai, dan tetap mempertahankan tunjangan-tunjangan dan lebih ditingkatkan lagi agar tingkat kinerja pegawai pun semakin tinggi.

#### **6. Daftar Pustaka**

- Antoni, F. (2008). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Orientasi Tugas dan Orientasi Hubungan terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada prestasi Kerja Pegawai Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Surabaya. Tesis. Universitas 17 Agustus, Surabaya.
- Daga, R., Hamzah, N., Suwandar, R., Ashary, M., & Pasae, P. (2023). Pelatihan Pengembangan Hubungan Kelompok Kerja Dengan Industrial Dalam Meningkatkan Kualitas Usaha Dan Kesejahteraan Kelompok Kerja. *Jupadai: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(1), 56-65. and *Management-Management Section (ICMEMM 2018)* (pp. 67-70). Atlantis Press.
- Daga, R., & Hamu, M. H. A. (2021). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sidenreng Rappang Pada Masa Pandemi Covid-19. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 4(2), 510-512.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jagakarsa: PT Buku Seru.
- Mangkunegara, A.P. (2015). *Sumber Daya Manusia Instansi*. Cetakan kedua belas. Bandung: Remaja Rosda karya.

- Muhtar, A., Samad, A., & Daga, R. (2023). Pengaruh Pemberian Penghargaan Dan Hukuman Terhadap Kinerja Personil Polres Enrekang. *Jurnal Sains Manajemen Nitro*, 2(1), 1-10.
- Rivai, Veithzal & Jauvani Sagala. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Instansi Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, edisi revisi, cetakan kelima*. Penebit : Refika Aditama, Bandung
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Shaputra dan Hendriani (2015). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru. *Jurnal Manajemen Bisnis, Vol VII No 1 Program Pascasarjana Universitas Riau, Pekanbaru*.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta.
- Veithzal, Z., Muliaman, H., & Mansyur, R. (2014). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta: Rawali Pers.