



JSI

Jurnal Saudagar Indonesia

Volume 3, Nomor 2, November 2024

- **Determinan Loyalitas Kerja Pada PT Bank Aceh Syariah**
M. Arief Setia Budi, M. Jaka Wiratama
- **Analisis Efektivitas *Balance Scorecard* Sebagai Alat Pengukur Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada PT Pos Cabang Langsa)**
Muhammad Rizal, Andi Tarlis
- **Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Tinjauan Literatur**
Nasrul Hadi, Fakhri Ramadhan, Safirussalim, Sophia Imari, Uly Handayani Mukhra, Khairun Amala, Muhammad Andi
- **Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Manajemen RSUD Teuku Umar Kabupaten Aceh Jaya**
Febyolla Presilawati, Aida Fitri, Hilwa Putri Phonna
- **Pengaruh Keadilan Organisasional, Kepemimpinan Transformasional, dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Karyawan PT. Aira Gibra Internusa Beuraden Aceh Besar**
Harbiyah G, Aida Fitri
- **Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Sosial Kabupaten Bireuen**
Feri Yanto, Ira Dama Yanti, Nanda Fazira
- **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru dan Staff Pendidik (Tendik) di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 (MTsN 2) Banda Aceh**
Febyolla Presilawati, Harbiyah G, Muhammad Qabri
- **Pengaruh Kompetensi Kerja, Pelatihan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Pidie, Aceh**
Febyolla Presilawati, Surya Fatma, Riska Ayu Andira



JSI

Jurnal Saudagar Indonesia

Volume 3, Nomor 2, November 2024

Daftar Isi

Halaman

1. **Determinan Loyalitas Kerja Pada PT Bank Aceh Syariah**
M. Arief Setia Budi, Muhammad Jaka Wiratama 452-462
2. **Analisis Efektivitas *Balanced Scorecard* sebagai Alat Pengukur Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada PT Pos Cabang Langsa)**
Muhammad Rizal, Andi Tarlis 463-472
3. **Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Tinjauan Literatur**
Nasrul Hadi, Fakhri Ramadhan, Safirussalim, Sophia Imari, Uly Handayani Mukhra, Khaitun Amala, Muhammad Andi 473-491
4. **Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Manajemen RSUD Teuku Umar Kabupaten Aceh Jaya**
Febyolla Presilawati, Aida Fitri, Hilwa Putri Phonna 492-501
5. **Pengaruh Keadilan Organisasional, Kepemimpinan Transformasional, dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional pada Karyawan PT Aira Gibra Internusa Beuraden Aceh Besar**
Harbiyah G, Aida Fitri 502-512
6. **Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Sosial Kabupaten Bireuen**
Ferri Yanto, Ira Dama Yanti, Nanda Fazira 513-525
7. **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru dan Staff Pendidik (Tendik) di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 (MTsN 2) Banda Aceh**
Febyolla Presilawati, Harbiyah G, Muhammad Qabri 526-537
8. **Pengaruh Kompetensi Kerja, Pelatihan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Pidie, Aceh**
Febyolla Presilawati, Surya Fatma, Riska Ayu Andira 538-549

PENGARUH KOMPETENSI KERJA, PELATIHAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KEJAKSAAN NEGERI PIDIE, ACEH

¹⁾Febyolla Presilawati, ²⁾Surya Fatma, ³⁾Riska Ayu Andira
Universitas Muhammadiyah Aceh, Indonesia
febyolla.presilawati@unmuha.ac.id

Abstract

The aim of this research is to determine the influence of work competency, work training and work environment both simultaneously and partially on employees at the Pidie Prosecutor's Office. Data collection method is through a list of questions/questionnaires and documentation studies. The objects of this research are employees of the Pidie Prosecutor's Office. The sample for this research was 33 respondents. The data analysis method uses multiple linear regression analysis. The results of the research show that in a simultaneous test the influence variables of work competency, work training and work environment have an effect on employees with a value of F_{count} (90.093) greater than F_{table} (2.911). Work competency has a partial effect on employees with the t_{count} value (2.326) being greater than the t_{table} value (2.040). Job training has a partial effect on employees with the t_{count} value (3.033) being greater than the t_{table} value (2.040). The work environment has a partial effect on employees with the t_{count} value (4.372) being greater than the t_{table} value (2.040). The correlation coefficient (R) value is 94.7%, which means it has a very strong relationship with employees. Meanwhile, the coefficient of determination (R^2) obtained was 88.7%, while the remaining 11.3% was explained by other factors such as organizational culture, work discipline and job satisfaction.

Keywords: Competency, Work Training, Work Environment, Employee Performance

Pengaruh Kompetensi Kerja, Pelatihan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Pidie, Aceh

Febyolla Presilawati

Abstrak

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi kerja, pelatihan kerja dan lingkungan kerja baik secara simultan maupun secara parsial terhadap pegawai pada Kantor Kejaksaan Pidie. Metode pengumpulan data melalui daftar pertanyaan/kuisisioner dan studi dokumentasi. Objek dalam penelitian ini yaitu pegawai Kantor Kejaksaan Pidie. Sampel penelitian ini sebanyak 33 responden. Metode analisis data, menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara uji simultan variabel pengaruh kompetensi kerja, pelatihan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap pegawai dengan nilai F_{hitung} (90,093) lebih besar dari F_{tabel} (2,911). Kompetensi kerja berpengaruh secara parsial terhadap pegawai dengan nilai t_{hitung} (2,326) lebih besar dari nilai t_{tabel} (2,040). Pelatihan kerja berpengaruh secara parsial terhadap pegawai dengan nilai t_{hitung} (3,033) lebih besar dari nilai t_{tabel} (2,040). Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap pegawai dengan nilai t_{hitung} (4,372) lebih besar dari nilai t_{tabel} (2,040). Nilai koefisien korelasi (R) sebesar adalah sebesar 94,7%, yang berarti mempunyai hubungan sangat kuat terhadap pegawai. Sementara itu koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh dengan nilai sebesar 88,7%, sedangkan selebihnya sebesar 11,3% dijelaskan oleh faktor-faktor lain seperti budaya organisasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja.

Kata Kunci: Kompetensi Kerja, Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Kinerja Pegawai

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting yang dimiliki oleh suatu Organisasi dan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi, bahkan maju mundurnya organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya, dan sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan maupun kelompok. Oleh karena itu, upaya untuk memperhatikan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan langkah utama organisasi. Khususnya organisasi pemerintahan, organisasi pemerintah memiliki peran penting dalam melaksanakan kegiatan pemerintahan terutama dalam pemberian pelayanan publik kepada masyarakat. Dalam melaksanakan perannya organisasi pemerintah tentu memerlukan sumber daya

Pengaruh Kompetensi Kerja, Pelatihan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Pidie, Aceh

Febyolla Presilawati

manusia atau pegawai yang memiliki kemampuan dan profesionalisme yang tinggi untuk mencapai keberhasilan dalam sebuah organisasi.

Sumber daya manusia dengan tingkat kinerja yang baik sangat dibutuhkan oleh setiap organisasi agar mampu memberikan dampak positif bagi organisasi. kinerja (performance) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kualitas yang dimaksud dalam hal ini dapat dilihat dari segi kebersihan, kehalusan dan ketelitian pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Sedangkan kuantitas yang dimaksud dalam hal ini dapat dilihat dari banyaknya jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Kompetensi merupakan kemampuan atau keahlian dasar dalam diri seseorang yang mencakup dari beberapa aspek. Kompetensi yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik dan kompetensi yang buruk akan menghasilkan kinerja yang buruk. Organisasi pemerintah yang pada dasarnya adalah melakukan pelayanan kepada publik akan sangat dituntut untuk bisa memberikan sebuah pelayanan yang memuaskan kepada masyarakat. Tentu dalam menciptakan pelayanan yang baik sangat dibutuhkan kompetensi yang baik pula dari dalam diri setiap pegawai.

Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi meliputi sekumpulan pengetahuan, keterampilan, sifat, dan perilaku yang bisa bersifat teknis, berkaitan dengan keterampilan antar pribadi, atau berorientasi bisnis. Kompetensi menjadi faktor penentu dalam produktif atau tidaknya seorang pegawai dan menjadi penentu keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan/organisasi. Jika dalam diri seseorang memiliki kompetensi yang tinggi maka hal ini dapat meningkatkan kinerjanya. Dan sebaliknya, apabila seseorang tidak memiliki kompetensi yang tinggi dalam dirinya maka dia tidak dapat melakukan tugas dan kewajibannya dengan baik.

Selanjutnya, ada yang namanya pelatihan kerja. Pelatihan kerja adalah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir sehingga tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu. Jika pelatihan sumber daya manusia selalu dilakukan oleh organisasi maka akan meningkatkan kemampuan dan keahlian tenaga kerja dalam bekerja sehingga akan meningkat pula kinerja pegawai tersebut. Jika pelatihan tidak dilakukan maka keahlian atau kemampuan tenaga kerja tidak akan meningkat sehingga akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen terpenting bagi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan oleh suatu organisasi (Budi & Miska, 2021). Lingkungan kerja terdiri dari dua macam yaitu lingkungan kerja fisik dan

Pengaruh Kompetensi Kerja, Pelatihan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Pidie, Aceh

Febyolla Presilawati

lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung, sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Segala aspek lingkungan kerja memiliki kontribusi besar terhadap kelancaran jalannya operasional sebuah organisasi.

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai dalam bekerja. Jika pegawai sudah merasa nyaman atau betah dengan lingkungan kerjanya maka segala aktivitas yang dilakukan oleh pegawai akan semakin efektif dan optimal. Sejalan dengan hal ini maka prestasi kerja pun akan meningkat. Namun sebaliknya, apabila kondisi lingkungan kerja tersebut tidak baik atau tidak mendukung baik dari segi tata letak ruangan ataupun hubungan pegawai dengan sesama rekan kerjanya, dengan atasan ataupun dengan bawahannya. Maka hal ini akan berpengaruh buruk terhadap kinerja pegawai dalam organisasi tersebut. Terciptanya lingkungan kerja yang aman dan nyaman merupakan salah satu cara bagi sebuah organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Sepertinya hampir seluruh organisasi memiliki tujuan yang sama dalam menjalankan tugasnya yaitu memaksimalkan kinerja pada sumber daya manusia yang dimilikinya. Karena sumber daya manusia merupakan kunci kesuksesan dalam sebuah Organisasi, seperti organisasi pemerintahan yaitu Kantor Kejaksaan Negeri Pidie.

Penelitian yang mengkaji pengaruh kombinasi antara Kompetensi, pelatihan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai di Kantor Kejaksaan Negeri Pidie masih sangat terbatas. Beberapa penelitian lebih banyak fokus pada satu aspek saja, baik itu kompetensi, pelatihan kerja maupun lingkungan kerja. Oleh karena itu, penelitian ini berusaha untuk mengisi gap tersebut dengan mengeksplorasi pengaruh ketiga variabel tersebut secara komprehensif. Selain itu, penelitian ini juga berusaha untuk memberikan rekomendasi praktis bagi pengelola sumber daya manusia di instansi tersebut untuk meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berarti dalam upaya peningkatan kinerja pegawai di Kantor Kejaksaan Negeri Pidie.

Kantor Kejaksaan Negeri Pidie adalah sebuah instansi pemerintahan yang melaksanakan kekuasaan negara di bidang penuntutan yang berkedudukan di Ibukota kabupaten Pidie, tepatnya di Kota Sigli, dan daerah hukumnya meliputi wilayah kekuasaan Kabupaten Pidie. Berdasarkan data dari Kantor Kejaksaan Negeri Pidie saat ini memiliki pegawai dengan keseluruhan sebanyak 71 orang, yang terdiri dari 33 Pegawai Negeri Sipil (PNS), 19 orang Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) dan 19 orang Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN).

Berdasarkan survei awal yang telah dilakukan dengan 14 orang pegawai Kantor Kejaksaan Negeri Pidie pada tanggal 14 Oktober 2024, diketahui adanya

Pengaruh Kompetensi Kerja, Pelatihan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Pidie, Aceh

Febyolla Presilawati

beberapa pegawai yang tidak memiliki kompetensi yang baik dalam menjalankan tugasnya sehingga membuat pekerjaan tidak tercapai sesuai target dan membuat kinerja pegawai menurun. Adapun faktor lain yang membuat pegawai ini tidak kompeten adalah karena faktor usia yang menyebabkan pegawai tidak mampu mengikuti perkembangan teknologi seperti sekarang ini, apalagi saat ini di era gempuran “Kejaksaan Digital” padahal skill yang dimiliki pegawai harus meningkat sejalan dengan perkembangan teknologi sekarang ini, dan masih ada pegawai yang menganggap pengetahuan yang dimilikinya sekarang sudah cukup sehingga tidak perlu menambah kompetensi baik secara formal maupun informal.

Selain itu di Era gempuran Kejaksaan Digital ini menuntut para pegawai untuk dapat menggunakan aplikasi berbasis teknologi yang sudah diciptakan oleh Kejaksaan Agung untuk memudahkan pekerjaan pegawai kejaksaan di seluruh Indonesia. Sosialisasi terhadap aplikasi baru via *zoom meeting* telah dilaksanakan tetapi kurangnya pelatihan terkait penggunaan aplikasi-aplikasi yang sudah diciptakan ini membuat kinerja pegawai khususnya di Kejaksaan Negeri Pidie mengalami sedikit kendala, sehingga kinerja pegawai pun menurun dikarenakan tidak sepenuhnya mahir menggunakan aplikasi secara maksimal, itulah mengapa dibutuhkannya pelatihan bagi admin pengguna aplikasi agar dapat menggunakan aplikasi dengan mahir sehingga semua pekerjaan berjalan dengan lancar dan optimal.

Dalam hal ini, permasalahan bagi pegawai Kejaksaan Negeri Pidie untuk mewujudkan era Kejaksaan Digital ini diperlukan sarana dan prasarana yang memadai, sayangnya sarana dan prasarana yang ada di kantor ini belum sepenuhnya menggunakan komputer terbaharukan masih ada beberapa PC atau alat elektronik lain yang masih keluaran tahun rendah sehingga hal ini menghambat kinerja pegawai dalam penggunaan aplikasi berbasis teknologi ini. Dari uraian di atas, terlihat bahwa kinerja para pegawai di Kantor Kejaksaan Negeri Pidie belum optimal dikarenakan ada beberapa permasalahan yang telah disebutkan di atas, oleh karena itu perlu diketahui dan diteliti lagi seberapa besar pengaruh Kompetensi, Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Pidie.

Dalam konteks yang lebih luas, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan wawasan baru bagi instansi pemerintah lainnya yang menghadapi tantangan serupa. Meningkatkan Kompetensi, Latihan kerja dan lingkungan kerja tidak hanya relevan bagi Kejaksaan Negeri Pidie, tetapi juga bagi berbagai instansi pemerintah lainnya yang ingin meningkatkan kinerja pegawainya. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi, pelatihan kerja dan lingkungan kerja pada instansi pemerintah sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Pengaruh Kompetensi Kerja, Pelatihan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Pidie, Aceh

Febyolla Presilawati

Metode Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kejaksaan Pidie yaitu sebanyak 33 pegawai. Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti dengan mempertimbangkan dana, waktu, tenaga dan ketelitian dalam menganalisis datanya. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 71 orang, yang terdiri dari 33 Pegawai Negeri Sipil (PNS), 19 orang Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) dan 19 orang Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN). Penarikan sampel ini berpedoman pada pendapat Arikunto (2019:134) yang mengatakan jika populasi kurang dari 100 lebih baik semua diambil sebagai sampel sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi atau sampel jenuh (sensus). Metode sampel jenuh atau sensus di mana seluruh elemen populasi diselidiki satu per satu.

Pengolahan data bertujuan mengubah data mentah dari hasil pengukuran menjadi datayang lebih halus sehingga memberikan arah untuk pengkajian lebih lanjut. Pengujian dan analisis data primer dilakukan dengan menggunakan perangkat SPSS Versi 26 dengan formulasi regresi linier berganda. Model analisis regresi linier berganda dapat diformulasikan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

α = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien

X₁ = Kompetensi

X₂ = Pelatihan Kerja

X₃ = Lingkungan Kerja

e = Error Term

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 1

Tabel 1. Pengaruh variabel bebas terhadap Pegawai Kejaksaan Pidie

Nama Variabel	B	Standar Error	thitung	tTabel	Sig.
Konstanta	2,815	0,609	4,662	4,593	0,000
Kompetensi Kerja	0,221	0,095	2,326	2,040	0,027
Pelatihan Kerja	0,279	0,088	3,033	2,040	0,001
Lingkungan Kerja	0,341	0,078	4,372	2,040	0,000

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Pengaruh Kompetensi Kerja, Pelatihan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Pidie, Aceh
 Febyolla Presilawati

Berdasarkan Tabel 1 maka diperoleh persamaan regresi linier berganda:

$$Y = 2,815 + 0,221X_1 + 0,279X_2 + 0,341X_3 + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda sebelumnya dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut:

1) Koefisien Regresi (β)

- a. Dalam penelitian nilai konstanta adalah 2,815 artinya bila mana Kompetensi Kerja (X_1) dan Pelatihan Kerja (X_2), dianggap konstan, maka pengaruh pegawai pada Kantor Kejaksanaan Negeri Pidie, adalah sebesar 2,815 pada satuan skala likert.
- b. Koefisien regresi Kompetensi Kerja (X_1) sebesar 0,221. Artinya setiap 1% perubahan dalam variabel makna kerja akan meningkatkan pegawai pada Kantor Kejaksanaan Negeri Pidie sebesar 22,1% dengan asumsi variable Pelatihan Kerja (X_2) dan Lingkungan kerja (X_3) dianggap konstan.
- c. Koefisien regresi Pelatihan kerja (X_2) sebesar 0,279. Artinya setiap 1% perubahan dalam variabel Lingkungan Kerja secara relatif akan meningkatkan pengaruh pegawai pada Kantor Kejaksanaan Negeri Pidie sebesar 27,9% dengan asumsi variabel kompetensi kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_3) dianggap konstan.
- d. Koefisien regresi lingkungan kerja (X_3) sebesar 0,341. Artinya setiap 1% perubahandalam variabel keterlibatan kerja secara relatif akan meningkatkan pengaruh pegawai pada Kantor Kejaksanaan Negeri Pidie sebesar 34,1% dengan asumsi variabel kompetensi kerja (X_1) dan pelatihan kerja (X_2) dianggap konstan.

2) Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui seberapa besar kuat atau tidaknya hubungan linier dapat dijelaskan melalui hubungan antara variabel-variabel (korelasi). Jika seluruh nilai dari variabel-variabel tersebut dapat memenuhi suatu persamaan dengan benar, maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang sempurna dalam model analisis ini. Dari output SPSS dapat diketahui tingkat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat dapat dilihat pada Tabel 4.10.

Tabel 2. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted RSquare	Std. Error of the Estimate
1	0,947 ^a	0,897	0,887	0,19287

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja (X2), Kompetensi Kerja (X1)

Berdasarkan dari output perhitungan yang ada pada Tabel 4.10 maka diperoleh koefisien korelasi (R) dalam penelitian diperoleh nilai sebesar 0,947

Pengaruh Kompetensi Kerja, Pelatihan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Pidie, Aceh

Febyolla Presilawati

di mana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 94,7%. Artinya faktor makna kerja (X_1), hubungan kerja (X_2) dan keterlibatan kerja (X_3) mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap komitmen afektif pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Pidie.

Sementara itu koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,887 artinya bahwa sebesar 88,7% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (komitmen afektif pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Pidie) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan kompetensi kerja (X_1), pelatihan kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3). Sedangkan selebihnya sebesar 11,3% dijelaskan oleh faktor-faktor lain seperti budaya organisasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja.

Pembuktian Hipotesis Uji Simultan (Uji F)

Untuk menguji pengaruh makna kerja, hubungan kerja dan keterlibatan kerja secara simultan terhadap pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Pidie digunakan uji Statistik F (uji F). Apabila nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{Tabel}$, maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} < \text{nilai } F_{Tabel}$, maka H_{03} diterima dan H_{a3} ditolak. Hasil uji simultan dapat dilihat pada Tabel 3

Tabel 3. Anova

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	Fhitung	FTabel	Sig.
1 Regression	10,054	3	3,351	90,093	2,911	.000 ^b
Residual	1,153	31	0,037			
Total	11,207	34				

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 90,093 dengan signifikansi 0,000, sedangkan F_{table} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 2,911. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{table} , maka F_{hitung} (90,093) lebih besar dari F_{table} (2,911). Keputusannya adalah menerima H_{a3} dan menolak H_{03} , artinya kompetensi kerja, pelatihan kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Pidie.

Uji Parsial (Uji t)

Untuk menguji pengaruh kompetensi kerja, pelatihan kerja dan lingkungan kerja terhadap komitmen afektif pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Pidie, digunakan uji Statistik t (uji t). Apabila nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{Tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{Tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial

Pengaruh Kompetensi Kerja, Pelatihan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Pidie, Aceh

Febyolla Presilawati

dapat dilihat pada Tabel 1 dapat ketahui besarnya nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen dalam penelitian ini. Nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan menggunakan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$.

1. Pengaruh Kompetensi Kerja (X_1)

Pengaruh kompetensi kerja (X_1) terhadap variabel pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 1 nilai t_{hitung} (2,326) lebih besar dari t_{tabel} (2,040), maka keputusannya adalah menolak H_{02} dan menerima H_{a2} . Dari hasil uji secara parsial bahwa makna kerja berpengaruh terhadap pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Pidie.

2. Pengaruh Pelatihan kerja (X_2)

Pengaruh pelatihan kerja terhadap variabel pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 1 nilai t_{hitung} (3,033) lebih besar dari nilai t_{tabel} (2,040) nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} , maka keputusannya adalah menolak H_{03} dan menerima H_{a3} . Dari hasil uji secara parsial bahwa hubungan kerja berpengaruh positif terhadap pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Pidie.

3. Pengaruh Lingkungan kerja (X_3)

Pengaruh lingkungan kerja terhadap variabel komitmen afektif pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 1 nilai t_{hitung} (4,372) lebih besar dari nilai t_{tabel} (2,040) nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} , maka keputusannya adalah menolak H_{04} dan menerima H_{a4} . Dari hasil uji secara parsial bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Pidie.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi Kerja, Pelatihan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Pegawai Pada Kejaksaan Negeri Pidie

Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , maka F_{hitung} (90,093) lebih besar dari F_{tabel} (2,911). Keputusannya adalah menerima H_{a3} dan menolak H_{03} , artinya kompetensi kerja, pelatihan kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Pidie. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Solikhah (2017), Farid (2017) dan Mahdani (2019) karena variabel kompetensi kerja, pelatihan kerja dan lingkungan kerja sama-sama berpengaruh terhadap pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya makna kerja, hubungan kerja dan keterlibatan kerja maka dapat meningkatkan komitmen afektif pegawai.

Pengaruh Kompetensi Kerja, Pelatihan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Pidie, Aceh

Febyolla Presilawati

Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Terhadap Pegawai Pada Kejaksaan Negeri Pidie

Dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} , maka t_{hitung} (2,326) lebih besar dari t_{tabel} (2,040). Dari hasil uji secara parsial bahwa kompetensi kerja berpengaruh terhadap pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Pidie. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Farid (2017) dan Mahdani (2019) karena variabel makna kerja yang diteliti sama-sama berpengaruh terhadap pegawai. Makna mempunyai makna nilai moral yaitu suatu pandangan batin yang bersifat mendarah daging. Seseorang akan merasakan bahwa hanya dengan menghasilkan pekerjaan yang terbaik, bahkan sempurna, nilai nilai yang diyakininya dapat diwujudkan. Dengan demikian seseorang akan berfikir kreatif dan inovatif dalam setiap pekerjaannya.

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Terhadap Pegawai Pada Kejaksaan Negeri Pidie

Dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} , maka t_{hitung} (3,033) lebih besar dari t_{tabel} (2,040). Dari hasil uji secara parsial bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen afektif pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Pidie. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Indarto (2021) karena variabel pelatihan kerja yang diteliti sama-sama berpengaruh terhadap pegawai. Hal ini pelatihankerja sebagai pelatihan yang terjadi antara bagian-bagian atau individu-individu baik antara mereka di dalam organisasi sebagai akibat penyelenggaraan tugas dan fungsi masing-masing dalam mencapai sasaran dan tujuan dari organisasi tersebut

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Terhadap Pegawai Pada Kejaksaan Negeri Pidie

Dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} , maka t_{hitung} (4,372) lebih besar dari t_{tabel} (2,040). Dari hasil uji secara parsial bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Pidie. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Mahdani (2019) dan Parimita(2017) karena variabel lingkungan kerja yang diteliti sama-sama berpengaruh terhadap komitmen afektif pegawai. Lingkungan kerja dianggap sebagai perilaku karyawan dan sikap karyawan (Fitriliana, 2023) yang berkaitan dengan pekerjaan dan telah didefinisikan sebagai identifikasi psikologis karyawan atau komitmen karyawan terhadap pekerjaan lingkungan kerja sangat penting bagi efektivitas kerja karyawan dan diperlukan untuk meningkatkan produktifitas sebuah instansi.

Pengaruh Kompetensi Kerja, Pelatihan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Pidie, Aceh

Febyolla Presilawati

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan:

1. Kompetensi kerja, pelatihan kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Pidie dengan nilai F_{hitung} (90,093) lebih besar dari F_{tabel} (2,911) dan nilai signifikan sebesar 0,009.
2. Kompetensi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Pidie dengan nilai t_{hitung} (2,326) lebih besar dari t_{tabel} (2,040) dan nilai signifikan sebesar 0,000.
3. Pelatihan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Pidie dengan nilai t_{hitung} (3,033) lebih besar dari t_{tabel} (2,040) dan nilai signifikan sebesar 0,003.
4. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Pidie dengan nilai t_{hitung} (4,372) lebih besar dari t_{tabel} (2,040) dan nilai signifikan sebesar 0,000.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka saran yang dapat diberikan:

1. Dari hasil penelitian bahwa kompetensi kerja, pelatihan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen afektif pegawai, maka disarankan kepada pimpinan Kantor Kejaksaan Negeri Pidie dapat mempertahankan kompetensi kerja pegawai yang baik dan pelatihan kerja pegawai yang semakin erat karena hal ini berdampak baik pada komitmen afektif pegawai serta lingkungan kerja pegawai yang sesuai dengan jabatannya.
2. Dari hasil penelitian bahwa kompetensi kerja berpengaruh terhadap pegawai, maka disarankan kepada pegawai Kantor Kejaksaan Negeri Pidie meningkatkan makna kerja pegawai dengan mengadakan pelatihan kerja kepada pegawai

Referensi

Budi, M. A. S., & Miska, L. (2021). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, komunikasi internal, dan kerja sama tim terhadap produktivitas kerja karyawan Sekolah Swasta Bunga Matahari Kota Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh*, 11, 171–182.

Pengaruh Kompetensi Kerja, Pelatihan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Pidie, Aceh
Febyolla Presilawati

- Abadi, F. 2018. Pengaruh Etos Kerja, Hubungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasional Berdampak Pada Komitmen organisasioanl. *Ikraith Ekonomika, Vol. 1, No. 2, Hal 84-92*
- Arikunto, Suharsimi. 2018. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Farid, M. L. (2017). Hubungan Antara Makna Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan. *Jurnal Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Malang*.
- Fitrihana, F., Zulfan, Z., Mauliza, P., Marlina, M., & Bukhari, B. (2023). Pengaruh Sikap, Pelatihan Dan Keterampilan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Satpol Pp Dan Wh Kota Banda Aceh. *Innovative: Journal of Social Science Research, 3(4)*, 1692- 1704.
- Indarto. (2021). Pengaruh Moderasi Komitmen Afektif, Terhadap Hubungan Masa Kerja dan Perceived External Prestige Dengan Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis, 14 (1)*, 52-63.
- Mahdani. (2019). Pengaruh Makna Kerja Terhadap Komitmen Afektif Dengan VariabelPemediasi Keterikatan Kerja Pada Karyawan Bank Mandiri Area Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen, Vol. 4, No. 2, Hlm 273-286*.
- Parimita, W. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Keterikatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada Perusahaan Konstruksi Di Jakarta. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta*.
- Purba. J. M. & Pujiastuti. S. E. 2017. *Dilema etik & pengambilan keputusan etis*. Jakarta. EGC.Purba. J. M. 2018. *Dilema etik & pengambilan keputusan etis*. Jakarta. EGC
- Solikhah. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Keterikatan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Perusahaan Konstruksi di Jakarta. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta*.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Yakup, Y. 2017. Pengaruh Keterlibatan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Perisai, Volume 1, No 3*.

JSI

JURNAL SAUDAGAR INDONESIA

Alamat: Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Aceh
Jl. Muhammadiyah No. 91. Batoh, Lueng Bata,
Banda Aceh 23245 Telp./ Fax.: 0651-21024
email: jsi.kwu@unmuha.ac.id

ISSN 2829-8969

