

PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KABUPATEN BOJONEGORO

Alif Rahmawati

pillarahma@gmail.com

Universitas Wijaya Putra Surabaya

Subijanto

subijanto@uwp.ac.id

Universitas Wijaya Putra Surabaya

Chandra Kartika

chandrakartika@uwp.ac.id

Universitas Wijaya Putra Surabaya

Alamat: Jl. Raya Menganti Kramat No.133, Jajar Tunggal, Kec. Wiyung, Surabaya

Korespondensi penulis: pillarahma@gmail.com

Abstract. *This study aims to describe training, work environment, job satisfaction, and employee performance at the Communication and Information Office of Bojonegoro Regency. The analysis was conducted to determine the impact of training and work environment on employee job satisfaction, and their effect on employee performance. The study population consisted of 72 employees, with a sample of 70 individuals, using questionnaires for data collection, and analyzed using a quantitative approach with Partial Least Square Structural Equation Model (PLS-SEM). The analysis results indicated that all variables were perceived at a high level by respondents. Training had a positive and significant impact on job satisfaction and employee performance. The work environment also had a positive and significant impact on job satisfaction, but did not have a significant direct effect on employee performance. Job satisfaction significantly mediated the effects of training and work environment on employee performance.*

Keywords: *Training, Work Environment, Satisfaction, and Employee Performance.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan pelatihan, lingkungan kerja, kepuasan, dan kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bojonegoro. Analisis dilakukan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai, serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Populasi penelitian adalah 72 pegawai, dengan sampel 70 orang, menggunakan teknik pengumpulan data melalui kuesioner dan dianalisis dengan pendekatan kuantitatif menggunakan *Partial Least Square Structural Equation Model* (PLS-SEM). Hasil analisis menunjukkan bahwa semua variabel berada dalam kategori tinggi menurut responden. Pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, namun tidak berpengaruh signifikan langsung terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja memediasi pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai secara signifikan.

Kata Kunci : *Pelatihan, Lingkungan Kerja, Kepuasan, dan Kinerja Pegawai.*

PENDAHULUAN

Peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting untuk kemajuan organisasi, termasuk di instansi pemerintahan seperti Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bojonegoro, yang memiliki peran strategis dalam mencapai tujuan pembangunan daerah. Keberhasilan organisasi ini sangat tergantung pada kinerja pegawai, yang dipengaruhi oleh faktor seperti pelatihan dan lingkungan kerja. Meskipun kinerja pegawai secara umum sudah

baik, ada masalah seperti rendahnya motivasi pegawai yang mendekati masa pensiun, yang dapat menurunkan kinerja individu dan produktivitas tim. Permasalahan ini menunjukkan bahwa motivasi dan inovasi tetap menjadi faktor penting dalam menentukan kinerja, meskipun ada pegawai yang kompeten dan lingkungan kerja yang mendukung. Oleh karena itu, diperlukan upaya lebih untuk memastikan seluruh pegawai tetap termotivasi dan semangat dalam bekerja, serta menciptakan budaya kerja yang inovatif untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Pelatihan penting untuk meningkatkan keterampilan pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bojonegoro, sebagai strategi utama dalam meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). Pelatihan dilakukan rutin untuk seluruh pegawai, baik ASN maupun non-ASN, melibatkan BKPP Bojonegoro atau diadakan mandiri oleh Dinas Kominfo, dengan melibatkan instruktur luar dan pelatihan luring yang relevan. Namun, ada masalah rendahnya minat pegawai yang hampir pensiun, yang merasa sudah cukup berpengalaman. Untuk mengatasi ini, pelatihan perlu disesuaikan dengan kebutuhan terkini, memberikan insentif, dan dukungan dari atasan (Supriyadi et al., 2023). Pendekatan pembelajaran seumur hidup dan pelatihan fleksibel berbasis online atau hybrid dapat meningkatkan partisipasi dan efektivitas pelatihan.

Lingkungan kerja yang kondusif sangat penting dalam mendukung kinerja pegawai, dengan faktor seperti komunikasi efektif, hubungan harmonis antarpegawai, dan dukungan pimpinan yang meningkatkan motivasi dan komitmen (Indra Syafrin et al., 2022; Putri et al., 2024; Wulandari et al., 2023). Di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bojonegoro, lingkungan kerja yang baik ini sudah terbentuk, memberikan kenyamanan yang berkontribusi pada semangat kerja pegawai. Namun, kenyamanan berlebihan tanpa tantangan dapat menghambat inovasi dan kreativitas, menyebabkan pegawai kurang terdorong untuk berpikir inovatif atau memperkenalkan ide baru. Ini menjadi tantangan bagi Dinas Kominfo untuk menyeimbangkan kenyamanan dengan dorongan untuk berkembang. Meskipun pelatihan dan lingkungan kerja kondusif berpotensi meningkatkan kinerja, tantangan seperti hasil kerja yang kurang optimal dan rendahnya komitmen masih dihadapi. Kepuasan kerja sangat penting dalam mendorong kinerja yang lebih baik dan meningkatkan komitmen pegawai terhadap organisasi.

Kepuasan kerja memainkan peran penting dalam menghubungkan pelatihan, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai. Kepuasan yang baik di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bojonegoro tercermin dari kinerja optimal dan pencapaian nilai SAKIP yang memadai, meskipun ada tantangan dalam inovasi dan motivasi. Pegawai yang merasa puas dengan pelatihan dan lingkungan kerja cenderung lebih termotivasi dan berkomitmen pada tugas mereka. Kepuasan kerja yang tinggi mendorong pegawai untuk lebih produktif, mendukung pencapaian tujuan organisasi (Sugiarto et al., 2023; Utari & Wibowo, 2024). Untuk meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja, penting untuk memahami hubungan antara pelatihan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja di Dinas Kominfo.

Penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Pelatihan yang efektif dan lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kepuasan kerja, seperti yang diungkapkan oleh Wicaksono *et al.* (2023) dan Kartikawati *et al.* (2024), serta Andarsari & Setiadi (2023). Namun, ada ketidaksepahaman di antara penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, dengan beberapa studi seperti Hizam *et al.* (2022) dan Setiani & Febrian (2023) menunjukkan pengaruh positif, sementara yang lain seperti Ingsih *et al.* (2021) dan Kartikawati *et al.* (2024) tidak menemukan pengaruh tersebut.

Kepuasan kerja juga ditemukan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, seperti yang dinyatakan oleh Hizam *et al.* (2022), Kumalasari & Efendi (2022), dan Setiani & Febrian

(2023). Meskipun demikian, beberapa penelitian seperti Siregar *et al.* (2023) dan Ayunasrah *et al.* (2022) menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak selalu memediasi pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai secara signifikan. Sebaliknya, Hizam *et al.* (2022) menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memperkuat hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

Meskipun banyak penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, dan bahwa kepuasan kerja penting untuk meningkatkan kinerja pegawai, terdapat juga temuan yang menunjukkan bahwa pengaruh ini tidak selalu signifikan, terutama melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Temuan ini menyoroti kompleksitas interaksi antara pelatihan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis hubungan antara pelatihan, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bojonegoro, termasuk pengaruh langsung dan tidak langsung dari pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

KAJIAN TEORI

Kinerja Pegawai

Menurut Bernardin & Russel dalam Novitasari (2023) kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Kinerja seseorang dapat diukur berdasarkan kriteria yang dihasilkan dari pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau individu (Intana *et al.*, 2023; Ratna *et al.*, 2023). Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan individu. Oleh karena itu, kinerja merupakan sasaran penentu dalam mencapai tujuan individu.

Kinerja (*performance*) mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan (Rakhmawati *et al.*, 2024). Dalam hal ini, kinerja berhubungan langsung dengan hasil yang dicapai oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan. Konsep ini menekankan bahwa kinerja karyawan bukan hanya dilihat dari hasil akhirnya, tetapi juga dari bagaimana tugas tersebut diselesaikan. Oleh karena itu, kinerja dapat diukur dengan cara mengevaluasi sejauh mana seorang karyawan dapat memenuhi standar atau target yang telah ditentukan dalam tugas atau pekerjaan yang diberikan (Simamora, 2021).

Kepuasan Kerja

Menurut Sinambela (2021), kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan yang didukung oleh hal-hal yang berasal dari luar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan pekerjaan itu sendiri. Menurut Robbins & Timothy (2021) kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima.

Menurut Handoko dalam Octavianti & Hamni (2022) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan ketika memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Pelatihan

Dessler (2020) menyatakan bahwa pelatihan mengacu pada metode yang digunakan untuk memberikan karyawan baru atau yang sudah ada dengan keterampilan yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan. Menurut Sinambela (2021), pelatihan adalah suatu proses yang sistematis dari organisasi untuk mengembangkan keterampilan individu, kemampuan, pengetahuan, atau sikap yang dapat mengubah perilaku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Menurut Rivai dan Sagala dalam Sinambela (2021), pelatihan adalah proses yang sistematis untuk mengubah tingkah laku pegawai dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2021) lingkungan kerja merupakan segala keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan di sekitar tempat seseorang bekerja, metode kerja, pemasangan, serta pengaturan kerja yang baik bagi seseorang maupun kelompok. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi bentuk suatu kondisi lingkungan kerja yang dikaitkan dengan kemampuan karyawan.

Nitisemito dalam (Marbun & Jufrizen, 2022) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya adalah kebersihan, musik, dan lain-lain. Menurut Afandi (2021) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian survey, yang mengumpulkan data melalui angket dari sampel yang diambil dari populasi untuk mengetahui hubungan antara variabel. Menurut Sugiyono (2022), tujuan penelitian survey adalah memberikan gambaran yang mendetail tentang latar belakang, sifat, serta karakteristik suatu kejadian. Pendekatan yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, yang didasarkan pada teori dan pendapat ahli untuk memecahkan permasalahan dengan mengumpulkan data empiris dari lapangan (Sugiyono, 2022).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bojonegoro yang berjumlah 72 orang (Sugiyono, 2022). Sampel yang diambil berjumlah 70 orang, dengan pengecualian pimpinan dan peneliti. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sensus, di mana seluruh populasi dijadikan sampel karena jumlahnya tidak lebih dari 100 orang (Arikunto, 2019).

Pengumpulan data dilakukan melalui kuisioner yang menggunakan skala Likert untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel yang diteliti. Selain kuisioner, dokumentasi juga digunakan sebagai alat pengumpulan data, yang mencakup profil jabatan pegawai dan data jumlah pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bojonegoro.

Analisis data dalam penelitian ini dimulai dengan uji validitas dan reliabilitas menggunakan convergent validity dan discriminant validity. Uji reliabilitas dilakukan dengan mengukur composite reliability dan cronbach's alpha. Untuk analisis data lebih lanjut, digunakan analisis deskriptif untuk menggambarkan data, serta analisis Partial Least Square (PLS-SEM)

**PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI DINAS KOMUNIKASI DAN
INFORMATIKA KABUPATEN BOJONEGORO**

untuk uji hipotesis dan pengujian model struktural. Analisis ini digunakan untuk memprediksi hubungan antar variabel dan mengevaluasi validitas serta reliabilitas model yang ada.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini mengolah data kuesioner yang terdiri dari 5 pernyataan untuk variabel Pelatihan (X1), 4 pernyataan untuk variabel Lingkungan Kerja (X2), 5 pernyataan untuk variabel Kepuasan Kerja Organisasi (Z), dan 6 pernyataan untuk variabel Kinerja Pegawai (Y). Kuesioner ini disebarakan kepada 70 pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Bojonegoro dengan menggunakan skala Likert, di mana skor tertinggi diberi nilai 5 dan skor terendah diberi nilai 1.

Tabel 1. Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pelatihan (X1)	70	3.00	5.00	4.0229	.58636
Lingkungan Kerja (X2)	70	3.00	5.00	4.0286	.56070
Kepuasan Org. (Z)	70	2.80	5.00	3.9429	.61587
Kinerja Pegawai (Y)	70	2.83	5.00	4.0189	.59226

Sumber : Data Diolah 2025

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif, ditemukan bahwa variabel Pelatihan (X1) memperoleh skor rata-rata 4,0229, yang masuk dalam kategori "Tinggi". Hal ini menunjukkan bahwa persepsi pegawai terhadap program pelatihan yang diselenggarakan cukup baik. Variabel Lingkungan Kerja (X2) memperoleh skor rata-rata 4,0286, juga dalam kategori "Tinggi", menunjukkan bahwa pegawai merasa lingkungan kerja mereka baik dan mendukung. Untuk variabel Kepuasan Kerja (Z), skor rata-rata sebesar 3,9429, yang masuk dalam kategori "Tinggi", menunjukkan bahwa tingkat kepuasan pegawai terhadap berbagai aspek dalam organisasi juga sudah tinggi. Terakhir, variabel Kinerja Pegawai (Y) memperoleh skor rata-rata 4,0189, yang juga masuk dalam kategori "Tinggi", mengindikasikan bahwa persepsi mengenai kinerja pegawai secara keseluruhan dinilai baik.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan Path Coefficient untuk melihat signifikansi pengaruh antara konstruk. Path Coefficient mengukur hubungan antar variabel, dengan tanda yang sesuai dengan teori yang dihipotesiskan. Signifikansi pengaruh tersebut diuji menggunakan t-test (critical ratio) yang diperoleh melalui metode bootstrapping (resampling).

Untuk analisis pengaruh langsung (Direct Effect), hipotesis diuji berdasarkan nilai probabilitas (P-Value). Jika P-Value < 0.05, maka pengaruh tersebut dianggap signifikan, sementara jika P-Value > 0.05, maka pengaruh tersebut tidak signifikan.

Tabel 2. Direct Effect

Hipotesis	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Pelatihan -> Kepuasan kerja	0.418	0.423	0.106	3.948	0.000
Lingkungan kerja -> Kepuasan kerja	0.436	0.436	0.106	4.101	0.000
Pelatihan -> Kinerja_	0.224	0.230	0.085	2.629	0.009

**PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI DINAS KOMUNIKASI DAN
INFORMATIKA KABUPATEN BOJONEGORO**

Lingkungan kerja -> Kinerja_	0.068	0.073	0.075	0.902	0.368
Kepuasan kerja -> Kinerja_	0.690	0.680	0.103	6.724	0.000

Sumber : Data Diolah 2025

Berdasarkan tabel di atas, dapat dinyatakan bahwa pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

- Pengaruh Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja memiliki koefisien jalur 0.418 dan p-value 0.000, yang berarti pengaruh Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja signifikan, dan hipotesis diterima.
- Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja memiliki koefisien jalur 0.436 dan p-value 0.000, menunjukkan pengaruh signifikan, sehingga hipotesis diterima.
- Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai memiliki koefisien jalur 0.224 dan p-value 0.009, menunjukkan pengaruh signifikan, dan hipotesis diterima.
- Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai memiliki koefisien jalur 0.068 dan p-value 0.368, yang berarti pengaruh tidak signifikan, sehingga hipotesis tidak diterima.
- Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai memiliki koefisien jalur 0.690 dan p-value 0.000, yang menunjukkan pengaruh signifikan, sehingga hipotesis diterima.

Analisis Indirect Effect digunakan untuk menguji pengaruh tidak langsung suatu variabel eksogen terhadap variabel endogen yang dimediasi oleh variabel mediator. Kriteria pengujian adalah jika P-Value < 0.05, maka pengaruhnya signifikan, yang berarti variabel mediator memediasi pengaruh tersebut. Sebaliknya, jika P-Value > 0.05, maka pengaruhnya tidak signifikan, yang menunjukkan bahwa pengaruh tersebut bersifat langsung tanpa peran variabel mediator.

Tabel 2. Indirect Effect

Hipotesis	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Pelatihan -> Kepuasan kerja -> Kinerja_	0.289	0.286	0.078	3.709	0.000
Lingkungan kerja -> Kepuasan kerja -> Kinerja_	0.301	0.299	0.093	3.232	0.001

Sumber : Data Diolah 2025

Berdasarkan Tabel 3 di atas, dapat dinyatakan bahwa pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

- Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja Organisasi memiliki koefisien jalur 0.289 dan p-value 0.000, yang berarti pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai signifikan melalui Kepuasan Kerja Organisasi, dan hipotesis diterima.
- Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja Organisasi memiliki koefisien jalur 0.301 dan p-value 0.001, menunjukkan pengaruh signifikan melalui Kepuasan Kerja Organisasi, sehingga hipotesis diterima.

Pembahasan

Dari hasil analisis pengujian hipotesis, diketahui bahwa Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, dengan koefisien jalur sebesar 0.418 dan T-Statistics sebesar 3.948. Nilai P-Value 0.000 yang lebih kecil dari 0.05 mengonfirmasi bahwa hipotesis pertama diterima,

membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan dari Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Bojonegoro. Program pelatihan yang efektif, dengan instruktur kompeten dan materi relevan, mampu meningkatkan kompetensi dan rasa percaya diri pegawai, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja mereka. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Icaksono et al. (2023) dan Kartikawati et al. (2024), yang juga menunjukkan pengaruh signifikan Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja.

Hasil analisis pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, dengan koefisien jalur sebesar 0.436 dan T-Statistics 4.101. Nilai P-Value 0.000 yang lebih kecil dari 0.05 mengonfirmasi bahwa hipotesis kedua diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki kontribusi yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja di Dinas Komunikasi dan Informatika Bojonegoro. Lingkungan kerja yang kondusif, baik secara fisik maupun sosial, menciptakan suasana yang nyaman, mengurangi stres, dan meningkatkan semangat kerja pegawai. Temuan ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Andarsari & Setiadi (2023), Siregar et al. (2023), Hizam et al. (2022), dan Wicaksono et al. (2023), meskipun berbeda dengan temuan Kumalasari & Efendi (2022) yang menunjukkan pengaruh tidak signifikan, mengindikasikan variasi hasil yang bergantung pada konteks penelitian.

Hasil analisis pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan koefisien jalur sebesar 0.224 dan T-Statistics 2.629. Nilai P-Value 0.009 (< 0.05) mengonfirmasi bahwa hipotesis ketiga diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas pelatihan berhubungan langsung dengan peningkatan kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Bojonegoro. Pelatihan yang efektif membekali pegawai dengan keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk meningkatkan efisiensi dan kualitas kerja, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan kemampuan adaptasi mereka. Meskipun hasil ini bertentangan dengan beberapa penelitian sebelumnya yang tidak menemukan pengaruh signifikan, seperti oleh Kartikawati et al. (2024), Panjaitan et al. (2022), Wicaksono et al. (2023), dan Ingsih et al. (2021), temuan ini sejalan dengan penelitian Setiani & Febrian (2023), yang kemungkinan besar dipengaruhi oleh efektivitas program pelatihan di Diskominfo Bojonegoro.

Hasil analisis pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan koefisien jalur sebesar 0.068 dan T-Statistics 0.902. Nilai P-Value 0.368 (> 0.05) mengindikasikan bahwa hipotesis keempat ditolak. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun lingkungan kerja yang nyaman penting untuk kenyamanan pegawai, faktor-faktor lain seperti kompetensi teknis (dari pelatihan) atau motivasi internal (dari kepuasan) mungkin memiliki pengaruh yang lebih langsung terhadap kinerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian oleh Ingsih et al. (2021), Kartikawati et al. (2024), Siregar et al. (2023), dan Kumalasari & Efendi (2022), yang juga tidak menemukan pengaruh signifikan, namun berbeda dengan penelitian oleh Hizam et al. (2022), Tonce et al. (2022), dan Setiani & Febrian (2023), yang menemukan pengaruh signifikan. Keragaman ini menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja sangat kontekstual dan tidak selalu langsung.

Dari hasil analisis pengujian hipotesis, diketahui bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dengan koefisien jalur yang kuat sebesar 0.690 dan T-Statistics 6.724. Nilai P-Value 0.000 (< 0.05) mengindikasikan bahwa hipotesis kelima diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan prediktor utama kinerja pegawai di Diskominfo Bojonegoro. Pegawai yang puas cenderung lebih termotivasi, terlibat, dan berkomitmen tinggi untuk memberikan hasil terbaik, menciptakan siklus positif yang

meningkatkan produktivitas dan kualitas kinerja mereka. Hasil ini mendukung penelitian oleh Hizam et al. (2022), Kumalasari & Efendi (2022), Tonce et al. (2022), Setiani & Febrian (2023), yang menemukan hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja, meskipun berbeda dengan temuan dari Siregar et al. (2023) dan Panjaitan et al. (2022), yang menunjukkan kemungkinan faktor lain yang melemahkan hubungan ini dalam kondisi tertentu.

Dari hasil analisis pengaruh tidak langsung, diketahui bahwa Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja, dengan koefisien jalur tidak langsung sebesar 0.289 dan T-Statistics 3.709. Nilai P-Value 0.000 (< 0.05) menunjukkan bahwa hipotesis keenam diterima, yang berarti Kepuasan Kerja memediasi hubungan antara Pelatihan dan Kinerja. Temuan ini mengungkapkan bagaimana pelatihan tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis pegawai, tetapi juga memperkuat rasa dihargai, yang berujung pada peningkatan kepuasan kerja. Kepuasan kerja kemudian menjadi pendorong bagi pegawai untuk mengimplementasikan keterampilan baru dengan lebih bersemangat, meningkatkan kinerja mereka. Temuan ini memberikan perspektif baru bahwa meskipun mediasi Kepuasan Kerja mungkin tidak sepenuhnya menghilangkan pengaruh langsung, perannya tetap signifikan dan penting dalam menghubungkan pelatihan dengan peningkatan kinerja.

Dari hasil analisis pengaruh tidak langsung, diketahui bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja, dengan koefisien jalur tidak langsung sebesar 0.301 dan T-Statistics 3.232. Nilai P-Value 0.001 (< 0.05) mengkonfirmasi bahwa hipotesis ketujuh diterima. Meskipun pengaruh langsung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai ditolak, temuan ini menunjukkan bahwa efek lingkungan kerja terhadap kinerja bersifat tidak langsung. Lingkungan kerja yang positif dan mendukung menciptakan kenyamanan dan kepuasan kerja, yang pada gilirannya mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka. Temuan ini sejalan dengan penelitian Hizam et al. (2022), Kumalasari & Efendi (2022), dan Tonce et al. (2022), yang menemukan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan ini. Namun, hasil ini berbeda dengan temuan Siregar et al. (2023) dan Ayunasrah et al. (2022), yang menyoroti adanya perbedaan dalam konteks yang mempengaruhi mekanisme ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Bojonegoro umumnya dipersepsikan dalam kategori tinggi oleh responden. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai, sementara Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja namun tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Kepuasan Kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, serta memediasi pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja memainkan peran penting sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara Pelatihan dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Bojonegoro.

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut. Pertama, instansi disarankan untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas program pelatihan dengan fokus pada kualitas instruktur, relevansi materi, dan kejelasan tujuan pelatihan agar dampaknya tetap optimal, karena pelatihan terbukti meningkatkan kepuasan dan kinerja pegawai. Kedua, meskipun lingkungan kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja, penting untuk menjaga hubungan harmonis antar rekan kerja dan pimpinan serta memastikan

fasilitas kerja memadai, karena hal ini sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang pada gilirannya akan mendorong kinerja pegawai. Ketiga, kepuasan kerja sebaiknya menjadi fokus strategis bagi pimpinan, dengan cara memantau dan mengelola tingkat kepuasan melalui survei rutin atau dialog untuk mengidentifikasi dan menindaklanjuti isu-isu yang mempengaruhi kepuasan. Dari sisi teoritis, penelitian selanjutnya disarankan untuk menggali faktor-faktor penghambat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja, seperti jenis pekerjaan atau budaya organisasi, melalui studi kualitatif, serta mempertimbangkan variabel lain seperti gaya kepemimpinan, sistem kompensasi, atau keseimbangan kehidupan kerja, untuk memperkaya pemahaman tentang kinerja pegawai yang belum sepenuhnya dapat dijelaskan dalam model ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zana Publishing.
- Andarsari, N. A., & Setiadi, P. B. (2023). The Impact of Working Environment on Employee Loyalties with Job Satisfaction as an Intervening Variable. *Ilomata International Journal of Management*, 4(1), 73–84. <https://doi.org/10.52728/ijim.v4i1.619>
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ayunasrah, T., Ratnawati, R., Diana, R., & Ansari, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 4(1), 1–10. <https://doi.org/10.55542/juiim.v4i1.147>
- Dessler, G. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (10 ed.). Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Hizam, N., Indrayani, I., Catrayasa, I. W., & Gita Indrawan, M. (2022). Effect of Work Environment, Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance With Job Satisfaction As Intervening Variable At Pt. Nusa Mighty Great Karimun Regency. *International Journal of Social Science, Educational, Economics, Agriculture Research and Technology (IJSET)*, 1(12), 679–690. <https://doi.org/10.54443/ijset.v1i12.73>
- Indra Syafrin, Fasridon Fasridon, Yuli Angraini, Heriyanti, S., Nasim, A., Ibrahim, W., ... Rahyuda, A. G. (2022). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 10(1), 6042. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i10.p09>
- Ingsih, K., Riskawati, N., Prayitno, A., & Ali, S. (2021). the Role of Mediation on Work Satisfaction To Work Environment, Training, and Competency on Employee Performance. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 19(3), 469–482. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2021.019.03.02>
- Intana, A. H., Indrawati, M., & Utari, W. (2023). Pengaruh Leader Member Exchange Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Melalui Komitmen. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Kebudayaan Dan Agama*, 1(2), 9–19.
- Kartikawati, E., Muryati, M., & ... (2024). Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Inspektorat Kota *JIM (Jurnal Ilmu ...)*, 9(3), 203–218. Diambil dari <https://jurnal.widyagama.ac.id/index.php/jim/article/view/471%0Ahttps://jurnal.widyagama.ac.id/index.php/jim/article/download/471/418>
- Kumalasari, P., & Efendi, S. (2022). “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Depok.” *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 4(7), 2719–2732.
- Malik Wicaksono, R., Hapzi Ali, & Faroman Syarief. (2023). Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja Anggota dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Div X). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(4), 862–873. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i4.137>

**PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI DINAS KOMUNIKASI DAN
INFORMATIKA KABUPATEN BOJONEGORO**

- Marbun, H. S., & Jufrizen, J. (2022). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 262–278.
- Novitasari, D. (2023). Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Perawat di Kota Bengkulu. *Ekombis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 11(2), 1523–1528.
- Octavianti, S., & Hamni, R. (2022). Pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Inkabiz Indonesia. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(3), 1490–1496.
- Putri, R. A. R. F., Prasetyo, I., & Utari, W. (2024). Motivasi Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Dosen pada Universitas Mayjend Sungkono Mojokerto. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 7(3), 217–232.
- Rakhmawati, A., Hermayani, N. A., & Utari, W. (2024). Peran Komitmen dan Motivasi Kerja dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen*, 2(6), 23–30.
- Ratna, R., Utari, W., & Hartati, C. S. (2023). Pengaruh Kesesuaian Kompensasi, Motivasi Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa se Kecamatan Tasik Putri Puyu. *BBM (Buletin Bisnis & Manajemen)*, 9(01), 75–85.
- Robbins, S. P., & Timothy, A. J. (2021). *Organizational Behavior*. London: Pearson plc.
- Sedarmayanti. (2021). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Setiani, Y., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indomarco Prismaatama Jakarta. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 279–292.
- Simamora, H. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Ketiga). Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi YKPN.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar, A., Sudiarditha, I. R., & Wolor, C. W. (2023). Communication and Work Environment on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable. *The International Journal of Social Science World*, 5(1), 184–194.
- Sugiarto, A., Utari, W., & Indrawati, M. (2023). Pengaruh Kepuasan dan Keadilan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Melalui Komitmen. *Surplus: Jurnal Riset Mahasiswa Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 3(1), 13–22.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Manajemen*. (Setiyawami, Ed.). Bandung: Alfabeta.
- Supriyadi, S., Chamariyah, C., & Utari, W. (2023). Pengaruh Faktor Pendidikan, Pelatihan Dan Pengalaman Mengajar Terhadap Profesionalisme Guru SMA Negeri I Torjun Kabupaten Sampang. *MAP (Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik)*, 6(1), 83–92.
- Utari, W., & Wibowo, N. M. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Retensi Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Bank Mandiri Taspen Kcp Bojonegoro Dan Lamongan. *Juima: Jurnal Ilmu Manajemen*, 14(2), 111–123.
- Wulandari, S. R., Utari, W., & Muninghar, M. (2023). Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Pegawai Kecamatan Panggungrejo Pasuruan. *Jurnal EMA*, 8(2), 153–160.