



Pengaruh pelatihan, lingkungan kerja, kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu

The influence of training, work environment, compensation, and competence on employee performance at the Regional Revenue Service of the Labuhanbatu District

Ahmad Habibi Hasibuan¹, Abd. Halim², Aulia Indra¹

¹ Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Labuhan Batu, Rantauprapat, Indonesia

² Program Studi Kewirausahaan, Universitas Mandiri Bina Prestasi, Medan, Indonesia

Abstrak

Tujuan – Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu. Penelitian terhadap isu-isu internal yang memberi pengaruh hasil kerja pegawai sangat penting untuk mendukung efektivitas pengelolaan keuangan dan aset daerah. Sebanyak 40 orang pekerja dari Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu turut berperan pada penelitian ini.

Desain/metodologi/pendekatan – Penelitian ini menggunakan metode survei dan metodologi kuantitatif untuk mengumpulkan data dengan menyebarkan kuesioner kepada pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu. Regresi linier berganda yaitu teknik analisa data yang diterapkan dalam memastikan efek simultan dan parsial antara variable.

Temuan – Hasil temuan menjelaskan Pelatihan, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kompetensi dengan signifikan dan positif mempengaruhi kinerja pegawai. Pekerja yang puas dengan pekerjaannya, bekerja dalam lingkungan organisasi yang kondusif, dipimpin oleh atasan yang efektif, serta memiliki tingginya kompetensi relatif menjelaskan kinerja yang maksimal. Selain itu, secara simultan keempat variabel tersebut juga terbukti secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan.

Keterbatasan penelitian – Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan antara lain pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner tertutup sehingga hasil penelitian sangat bergantung pada persepsi dan kejujuran responden, yang berpotensi menimbulkan bias subjektivitas. Kemudian variabel yang diteliti terbatas pada pelatihan, lingkungan kerja, kompensasi, dan kompetensi, sementara kinerja pegawai juga dapat dipengaruhi oleh faktor lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, disiplin kerja, dan motivasi. Terakhir, penelitian hanya dilakukan pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan secara luas pada instansi pemerintah lainnya. Keempat, desain penelitian bersifat cross-sectional, sehingga belum mampu menggambarkan perubahan kinerja pegawai dalam jangka panjang.

Implikasi – Hasil penelitian ini memberikan implikasi penting bagi pengelolaan sumber daya manusia di Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu. Pelatihan yang tepat sasaran dan berkelanjutan berperan dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai sehingga mampu menunjang pencapaian target pendapatan daerah. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan kondusif dapat meningkatkan semangat kerja serta produktivitas pegawai. Kompensasi yang adil dan sesuai dengan beban kerja mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal dan bertanggung jawab. Selain itu, kompetensi pegawai menjadi faktor utama dalam mendukung efektivitas pelaksanaan tugas dan pelayanan kepada masyarakat. Secara umum, peningkatan kinerja pegawai memerlukan pengelolaan keempat faktor tersebut secara terpadu dan berkesinambungan.

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

Abstract

Purpose – The purpose of this study is to determine the influence of Training, Work Environment, Compensation, and Competence on the performance of employees at the Labuhanbatu District Regional Revenue Office. Research on internal issues that affect employee work performance is crucial for supporting the effectiveness of managing regional finances and assets. A total of 40 workers from the Labuhanbatu District Regional Revenue Office participated in this study.

Design/methodology/approach – This research uses a survey method and quantitative methodology to collect data by distributing questionnaires to employees of the Labuhanbatu District Regional Revenue Office. Multiple linear regression is a data analysis technique used to determine the simultaneous and partial effects between variables.

Findings – Training, Work Environment, Compensation, and Competence significantly and positively influence employee performance. Workers who are satisfied with their jobs, work in a conducive organizational environment, are led by effective supervisors, and have high relative competence, explain maximum performance. Additionally, all four variables were also proven to significantly influence employee performance simultaneously.

Research limitations – This study has several limitations, including the data collection using a closed-ended questionnaire, which makes the results highly dependent on respondents' perceptions and honesty, potentially leading to subjective bias. Furthermore, the variables studied were limited to training, work environment, compensation, and competence, while employee performance can also be influenced by other factors such as leadership, organizational culture, work discipline, and motivation. Finally, the study was conducted only at the Regional Revenue Office of Labuhanbatu Regency, so the results cannot be generalized widely to other government agencies. Fourth, the study design was cross-sectional, so it cannot yet describe long-term changes in employee performance.

Implications – The results of this study provide important implications for human resource management at the Regional Revenue Service of Labuhanbatu Regency. Targeted and ongoing training helps improve employees' knowledge and skills, thereby supporting the achievement of regional revenue targets. A safe, comfortable, and conducive work environment can increase employee morale and productivity. Fair compensation commensurate with workload encourages employees to work optimally and responsibly. Furthermore, employee competence is a key factor in supporting the effectiveness of task implementation and public service. In general, improving employee performance requires integrated and sustainable management of these four factors.

Keywords: Training, Work Environment, Compensation, Competence, Employee Performance.

Histori Artikel:

Diterima: 31 Agustus 2025, Direvisi: 22 Januari 2026, Disetujui: 27 Januari 2026, Dipublikasi: 28 Januari 2026.

***Penulis Korespondensi:**

ahmdhbihbsb@gmail.com

DOI:

<https://doi.org/10.60036/jbm.864>

PENDAHULUAN

Faktor manusia sangat penting untuk setiap tindakan di berbagai industri, khususnya dalam konteks organisasi. Setiap langkah yang diambil dalam berbagai tugas diputuskan dan direncanakan oleh anggota organisasi. Melaksanakan dan mengawasi tugas membutuhkan sumber daya manusia yang bermutu berdasarkan aspek kepemimpinan dan juga karyawan. Ini diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja yang meningkat terus sebagai kunci keberhasilan yang terus-menerus pada lingkup perusahaan yang bersaing sekarang ini. Banyak faktor mempengaruhi hasil kerja organisasi, tetapi pelatihan, kompensasi, dan kedisiplinan banyak dinilai dengan faktor kunci. Pelatihan memberi pegawai keterampilan yang dibutuhkan, kompensasi meningkatkan semangat dan pelatihan, dan kedisiplinan membuktikan karyawan

tetap sesuai aturan dan target perusahaan (Darvishmotevali, 2020). Meski sejumlah faktor ini terbilang penting, sejumlah perusahaan melewati kesulitan untuk memperoleh keselarasan yang ideal dari mereka, yang mengakibatkan hasil kerja perusahaan tidak konsisten. Menurut Obrenovic (2020), tujuan studi ini guna menyelidiki dinamika ini dengan kualitatif dan mendapatkan pemahaman yang lebih baik mengenai cara variabel-variabel ini melakukan interaksi satu sama lain di tempat kerja.

Sumber Daya Manusia merupakan bidang penelitian dan kesenian yang mengelola korelasi dan kontribusi daya tersebut guna mampu memudahkan organisasi, pegawai, dan sekitar memperoleh targetnya (Hasibuan, 2016). Dari Bohlarander dan Snell, SDM merupakan bidang yang memahami cara melakukan pemberdayaan pegawai bagi organisasi, menjadikan suatu kerja, kelompok, dan pengembangan pegawai yang memiliki kapasitas, menemukan cara agar meningkatkan hasil kerja pegawai, dan memberi kompensasi untuk upaya karyawan.

Dalam dunia usaha yang berganti secara signifikan sekarang ini, keberhasilan bisnis sangat membutuhkan kualitas produk dan pelayanan yang diberikan dan tenaga kerja juga. Pegawai dilihat tidak sebatas pegawai yang menjalankan tugasnya, namun juga untuk asset penting yang memiliki dampak besar pada kesuksesan dan perkembangan organisasi dengan menyeluruh. Akibatnya, perusahaan perlu berkonsentrasi agar menarik, meningkatkan, dan menjaga pegawai mencapai prestasi tinggi karena ini mampu memudahkan kemajuan pada pasar yang berdaya saing (Swanson, 2020). Jika perusahaan memiliki karyawan yang produktif, inovatif, dan berkomitmen, mereka lebih siap untuk menghadapi kesulitan, memperbaiki proses, dan melihat peluang baru. Sumber daya manusia sekarang menjadi bagian penting dari kesuksesan perusahaan, jadi organisasi harus memberi prioritas besar pada pengembangan dan pengelolaan tenaga kerja jika mereka ingin terus berkembang dalam jangka panjang (Kumar, 2021).

Kinerja juga diartikan sebagai penciptaan tugas yang dijalankan pekerja pada umumnya kinerja diterapkan untuk pedoman pemberian nilai karyawan pada suatu perusahaan. Menurut Hasibuan (2016) Kinerja adalah hasil kerja yang tercapai setiap orang untuk menjalankan sejumlah tugas yang berdasarkan kemampuan, pengalaman, dan keseriusan maupun waktu berdasarkan kriteria dan kinerja yang sudah ditentukan.

Di segi lainnya, pelatihan sama penting dalam menambah tingkat kinerja pegawai. Suatu organisasi perlu melakukan investasi pada program pelatihan yang terus-menerus agar membuktikan karyawan dipenuhi kemampuan yang dibutuhkan agar terus bertugas dengan tepat dan berperan penting (Dawwas, 2025). Program pelatihan yang efektif harus disesuaikan agar sesuai dengan persyaratan unik perusahaan dan personelnya. Hal ini memerlukan pengembangan keterampilan lunak seperti kerja sama tim, kepemimpinan, dan komunikasi di samping bakat teknis. Pembelajaran berkelanjutan sangat penting di tempat kerja yang serba cepat saat ini karena hal ini membuat anggota staf tetap mengikuti perkembangan teknologi dan tren industri yang sedang berkembang. Selain itu, karena pekerja lebih menyukai pemberi kerja yang menawarkan prospek untuk kemajuan, berinvestasi dalam pelatihan karyawan dapat meningkatkan pelatihan, meningkatkan motivasi, dan menurunkan pergantian karyawan (Yao, 2024).

Lingkungan kerja terdiri dari faktor-faktor yang bersifat fisik dan non fisik yang keduanya akan memberi pengaruh proses karyawan bekerja. Semua elemen fisik yang ada di tempat kerja dan dapat dilihat merupakan lingkungan kerja fisik. Sedangkan, semua aspek yang bersifat psikologis, sosial, budaya, dan situasi di tempat kerja termasuk dalam lingkungan kerja non fisik, seperti hubungan antar karyawan, suasana kerja, serta tim yang mempengaruhi produktivitas mereka. Lingkungan kerja non fisik memegang peran penting dalam mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Lingkungan kerja non fisik merupakan kondisi yang timbul dari interaksi dan hubungan di tempat kerja (Risahondua, 2024).

Kompensasi berperan kunci untuk mendorong pegawai dan menambah tingkat hasil kerja. Membangun kepuasan dan kepercayaan karyawan memerlukan rencana remunerasi yang adil dan

terbuka. Karyawan cenderung tetap terinspirasi dan berdedikasi untuk mencapai tujuan bisnis ketika mereka yakin bahwa gaji mereka sesuai dengan kontribusi dan usaha mereka. Loyalitas dan kinerja karyawan dapat lebih dirangsang oleh bonus, tunjangan, dan insentif terkait kinerja lainnya selain gaji pokok. Penting untuk diingat bahwa kompensasi tidak boleh dianggap sebagai insentif utama, tetapi sebagai satu dari berbagai lemen dari program yang luas untuk melibatkan dan mempertahankan bakat. (Lastner, 2024) Perusahaan dapat di tempat yang sangat baik dalam mempertahankan karyawan berkinerja terbaik dan menarik bakat baru jika mereka dapat secara efektif mengintegrasikan gaji yang kompetitif dengan taktik lain seperti peluang pengembangan karier dan inisiatif pengakuan.

Kompetensi yang tinggi dapat memudahkan pegawai untuk menuntaskan berbagai tugasnya dengan efisien dan efektif. Arifudin, O., Tanjung, R., Juhadi, J., & Hendar, H., (2020) menjelaskan tentang hubungan profesionalisme dan kompetensi karyawan dengan prestasi kerja karyawan di Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu, yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif variabel profesionalisme dan Kompetensi Karyawan.

Dari uraian diatas, maka dapat ditarik judul penelitian ini yaitu Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu.

TINJAUAN LITERATUR

Kinerja Pegawai

Henry D dan Kuncoro, (2022) mengemukakan kinerja merupakan faktor yang mempengaruhi seberapa baik suatu organisasi melaksanakan misinya dan diukur berdasarkan tingkat produktivitas, kualitas layanan, daya tanggap, akuntabilitas, dan tanggung jawabnya. Menurut Eka (2021), pengertian kinerja merupakan hasil usaha seorang pegawai, baik dari aspek mutu dan juga kuantitas dalam menjalankan tugasnya berdasarkan pada kewajiban yang diberi. Kinerja merupakan hasil ataupun tingkat seseorang selama periode tertentu untuk menuntaskan kegiatan dari pada beberapa pilihan, berupa kriteria kinerja, sasaran dan standar yang sudah diputuskan dan dipercaya (Widayati, E. R., & Frianto, A., 2020). Menurut Kadir dan Efrianti (2018) mengemukakan bahwa indikator kinerja karyawan dapat dinilai dari beberapa unsur, yaitu prestasi kerja, kualitas, kuantitas, kerja sama, efektivitas dan tanggung jawab.

Pelatihan

Pelatihan yaitu proses pelatihan dan pembekalan personel dengan menambah keterampilan, bakat, pengetahuan, dan perilaku agar dapat menyelesaikan pekerjaan dapat dilakukan dengan lebih cepat, lebih efisien, dan lebih rasional. Karyawan harus mendapatkan pelatihan dari atasannya. Perusahaan membekali pekerja dengan wawasan, kapasitas, dan sikap yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan dan memajukan karier mereka. (Sedarmayanti, 2020). Untuk membantu karyawan mencapai tujuan perusahaan, perusahaan menyelenggarakan pelatihan. Pekerja yang diberi kesempatan untuk mengikuti inisiatif pelatihan akan dapat memajukan karier mereka (Adnyani & Dewi, 2019). Menurut (Nurdin, 2019) menjelaskan bahwa ada beberapa indikator indikator pelatihan yaitu : 1. Tujuan Pelatihan. 2. Materi Pelatihan. 3. Metode dalam pelatihan. 4. Peserta. 5. Kualifikasi Pelatih.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor terpenting dalam menentukan seberapa baik kinerja seorang karyawan dan mempengaruhi perkembangan karier (Anggraeni & Sanusi, 2021). Lingkungan kerja harus diperhatikan karena dapat mempengaruhi karyawan dan kualitas kinerja karyawan saat bekerja (Sugiarti, 2021). Lingkungan kerja yang rasa aman dan sehat memberikan efek positif bagi karyawan di perusahaan. Karyawan yang nyaman dapat memberikan

ide-ide baru dan memberikan motivasi dalam bekerja karena itulah keinginan semua karyawan. (Anggraeni & Sanusi, 2021). Menurut Simarmata (2021) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut : 1. Kondisi Kerja. 2. Tersedianya fasilitas kerja. 3. Hubungan antara rekan kerja

Kompensasi

Menurut Dessler (2017) kompensasi merupakan sesuatu yang berupa pembayaran yang akan diberi pada pekerja dan berbagai hal yang berkaitan pada karyawan. Lalu dari Sedarmayanti (2020) kompensasi adalah seluruh hal yang dapat diperoleh pegawai berbentuk imbalan jasa pekerjaan sebagai suatu hal yang dapat diperoleh yaitu penghargaan terhadap ekonomi namun sesudah keyakinan sikap balas jasa yang diberi perusahaan (Widodo, 2015). Ada sejumlah hal yang menjadi indikator kompensasi oleh (Sinambela, 2016) yakni: 1. Upah dan Gaji. 2. Insentif. 3. Tunjangan. 4. Fasilitas.

Kompetensi

Kompetensi merupakan kapasitas dalam menjalankan suatu kerja berdasarkan kemampuan dan wawasan yang didorong dari perilaku kerja yang diminta dari tugas tersebut Wibowo (2016). Menurut McClelland (1973) mendefinisikan kompetensi (competency) sebagai kualitas inti dari seorang individu yang secara langsung memengaruhi atau mencirikan kinerja yang luar biasa. Dengan kata lain, kompetensi adalah apa yang dilakukan oleh para pelaku yang luar biasa lebih sering dalam lebih banyak situasi dan memperoleh hasil yang lebih baik daripada para pelaku yang rata-rata (Rivai, 2015). Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi kompetensi karyawan suatu perusahaan, indikator kompetensi menurut Ruky dalam Fadillah, (2017), yaitu: 1. Karakter pribadi (traits). 2. Konsep diri (self concept). 3. Pengetahuan (knowledge). 4. Keterampilan (skill). 5. Kompetensi (motives).

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian yang bersifat kuantitatif dan merupakan penelitian lapangan, dimana penelitian ini dimaknai dengan teknik riset berdasarkan filsafat positivisme yang diterapkan dalam melakukan penelitian terhadap sejumlah sampel ataupun populasi, sampel diambil biasanya dengan sensus dimana jumlah seluruh populasi dijadikan sampel dan memanfaatkan instrumen penelitian. Analisa data dengan sifat kuantitatif bertujuan dalam melakukan uji hipotesa yang sudah ditentukan, (Sugiyono, 2019). Penelitian ini membahas tentang Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu.

Populasi dan Sampel

Jenis penelitian dengan sifat kuantitatif merupakan lokasi penelitian yang ditetapkan yaitu Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu. Penggunaan teknik mengumpulkan data pada penelitian ini yaitu pengalaman, dokumentasi, dan kuesioner dengan memanfaatkan skala likert. Populasi pada penelitian ini yaitu pegawai di lokasi tersebut dengan jumlah 40 orang. Semua jumlah yang ditetapkan tersebut merupakan sampel yang ditetapkan yaitu 40 pegawai. Analisis regresi linier berganda menerapkan pengujian parsial (t), simultan (F) dan koefisien determinasi.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis diterapkan dengan teknik *resampling bootstrap* yang ditingkatkan dari Geisser dan Stone. Penggunaan statistik pengujian yaitu statistik t ataupun uji t ($t\text{-hitung} > 1,96$) dan nilai P (probabilitas) harus $< 0,05$. Untuk menyimpulkan apakah hipotesis diterima atau ditolak,

digunakan harga p- value pada signifikansi $\alpha = 5\%$ atau 0,05. Jika p-value < 0,05 maka H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh. Sebaliknya, jika p-value > 0,05 maka H_0 diterima artinya tidak ada pengaruh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Proses mengevaluasi kemampuan instrumen penelitian untuk mengukur apa yang perlu dievaluasi dikenal sebagai pengujian validitas guna memastikan bahwa data yang dikumpulkan secara akurat mewakili variabel yang diteliti (Ghozali, 2019). Tabel berikut memberikan gambaran umum tentang hasil pengujian:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R hitng	R Tabel	Keterangan
Pelatihan (X_1)	$X_{1.1}$	0,814	0,361	Valid
	$X_{1.2}$	0,826	0,361	Valid
	$X_{1.3}$	0,837	0,361	Valid
	$X_{1.4}$	0,845	0,361	Valid
	$X_{1.5}$	0,758	0,361	Valid
Lingkungan Kerja (X_2)	$X_{2.1}$	0,86	0,361	Valid
	$X_{2.2}$	0,778	0,361	Valid
	$X_{2.3}$	0,884	0,361	Valid
Kompensasi (X_3)	$X_{3.1}$	0,812	0,361	Valid
	$X_{3.2}$	0,729	0,361	Valid
	$X_{3.3}$	0,734	0,361	Valid
	$X_{3.4}$	0,747	0,361	Valid
Kompetensi (X_4)	$X_{4.1}$	0,752	0,361	Valid
	$X_{4.2}$	0,764	0,361	Valid
	$X_{4.3}$	0,87	0,361	Valid
	$X_{4.4}$	0,889	0,361	Valid
	$X_{4.5}$	0,798	0,361	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,713	0,361	Valid
	Y.2	0,728	0,361	Valid
	Y.3	0,831	0,361	Valid
	Y.4	0,849	0,361	Valid
	Y.5	0,854	0,361	Valid
	Y.6	0,862	0,361	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Semua item pernyataan dari variabel Pelatihan, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Kompetensi dan kinerja pegawai memiliki nilai r yang dihitung lebih tinggi daripada r tabel sebesar 0,3610, menurut temuan uji validitas pada tabel di atas. Hal ini menunjukkan bahwa setiap pertanyaan dalam alat penelitian ini dianggap sah karena dapat mengukur hal-hal yang menurut arsitektur teoritisnya harus diukur. Dengan demikian, semua elemen dapat digunakan dalam prosedur analisis yang akan datang.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas merupakan suatu teknik yang digunakan untuk menilai seberapa baik suatu alat penelitian dapat memberikan temuan yang stabil dan konsisten ketika digunakan berulang kali dalam situasi yang sama, menurut Ghozali (2019). Berdasarkan nilai Cronbach's Alpha,

pengujian reliabilitas biasanya dilakukan pada kuesioner dalam konteks penelitian kuantitatif untuk memastikan bahwa terdapat tingkat konsistensi internal yang tinggi dalam setiap penyelidikan. Jika nilai Cronbach's Alpha suatu alat ukur lebih besar dari 0,70, alat tersebut dianggap dapat diandalkan yang menunjukkan bahwa alat ukur tersebut dapat diandalkan dan sesuai untuk digunakan dalam pengumpulan data penelitian.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria Pengukuran Nilai
Pelatihan (X_1)	0,830	0,7
Lingkungan Kerja (X_2)	0,852	0,7
Kompensasi (X_2)	0,840	0,7
Kompetensi (X_2)	0,871	0,7
Kinerja Pegawai (Y)	0,883	0,7

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, semua alat ukur dianggap reliabel. Variabel penelitian kinerja karyawan, Pelatihan, lingkungan organisasi, Kompensasi, dan Kompetensi semuanya memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,7. Temuan ini menunjukkan bahwa setiap item kuesioner memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat tinggi dan dapat diandalkan untuk menilai variabel yang diteliti, sehingga data yang dikumpulkan dari instrumen ini berguna untuk digunakan dalam penelitian lebih lanjut.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Mencari tahu apakah data dalam variabel atau residual suatu model regresi memiliki distribusi normal dilakukan secara statistik menggunakan metode yang dikenal sebagai uji normalitas. Uji ini penting dilakukan dalam analisis statistik karena banyak metode analisis inferensial, seperti regresi linear dan uji parametrik lainnya, mensyaratkan bahwa data harus berdistribusi normal

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.23464121
Most Extreme Differences	Absolute	.077
	Positive	.077
	Negative	-.070
Test Statistic		.077
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.789
	99% Confidence Lower Bound	.778
	Interval Upper Bound	.800

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

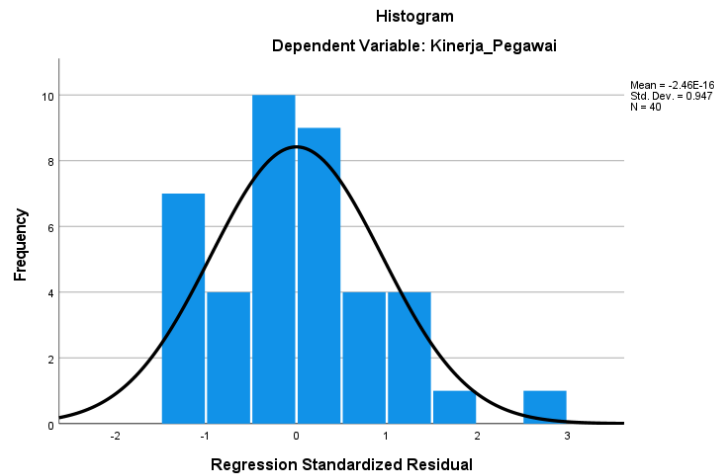
c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 299883525.

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

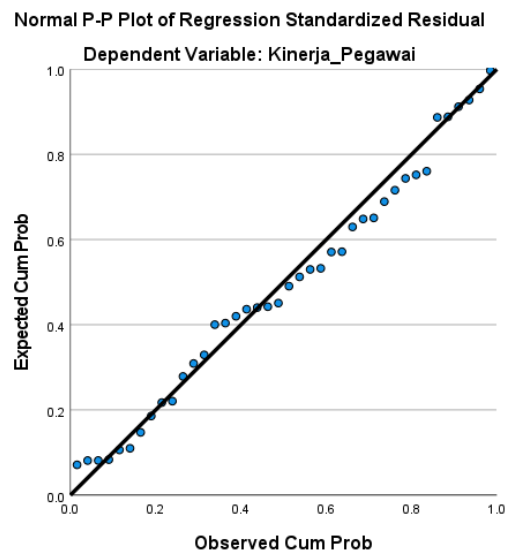
Dengan hasil pengujian untuk semua variabel, uji kenormalan data menghasilkan nilai probabilitas sebesar 0,200 berdasarkan nilai tanda, yang merupakan nilai standar 0,05. Dengan demikian, hasil uji kenormalan penelitian ini terdistribusi secara teratur.



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas Histogram

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Hal ini terbukti dari temuan uji normalitas yang ditunjukkan pada grafik histogram bahwa distribusi data berbentuk lonceng atau kurva normal (kurva berbentuk lonceng). Hal ini menunjukkan bahwa frekuensi data terus menurun ke arah kedua ekstrem, dengan data tersebar secara simetris di sekitar nilai rata-rata. Bentuk histogram yang mendekati distribusi normal menunjukkan bahwa data memenuhi asumsi normalitas dan karenanya layak untuk diperiksa lebih lanjut melalui teknik statistik parametrik yang memerlukan distribusi normal.



Gambar 3. Hasil Uji Normalitas P-P Plot

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Data cenderung mengikuti garis diagonal, yang menunjukkan distribusi normal, menurut temuan uji normalitas berdasarkan grafik plot P-P. Distribusi data residual semakin mendekati distribusi normal, seperti yang terlihat dari titik-titik pada grafik plot P-P yang tersebar di sekitar garis diagonal. Kemungkinan bahwa data residual terdistribusi secara teratur meningkat seiring

dengan kedekatan titik-titik tersebut dengan garis diagonal. Dengan demikian, dapat disimpulkan dari temuan visual grafik plot P-P bahwa data memenuhi premis kenormalan dan layak untuk pemeriksaan statistik lebih lanjut.

Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas, bagian dari analisis regresi linier berganda, mencari korelasi linier yang kuat antara variabel independen dalam model penelitian. Ketika variabel independen saling memengaruhi secara signifikan, multikolinieritas dapat menyebabkan estimasi koefisien regresi menjadi tidak stabil dan sulit dipahami. Ketika toleransi melebihi 0,1 dan VIF kurang dari 10, multikolinieritas tidak terjadi. Berdasarkan SPSS versi 27.00 untuk Windows, hasil pengujian ditunjukkan di bawah ini.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Pelatihan	.808	1.237
Lingkungan_Kerja	.800	1.250
Kompensasi	.550	1.818
Kompetensi	.454	2.205

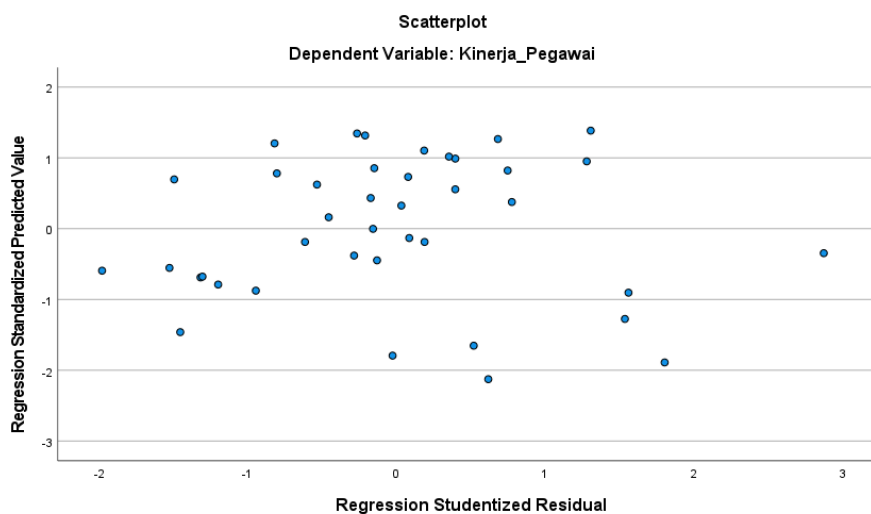
a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Nilai toleransi untuk variabel Pelatihan adalah 0,808, Lingkungan Kerja 0,800, Kompensasi 0,500, dan Kompetensi 0,454, yang semuanya berada di atas 0,10, menurut hasil uji multikolinieritas yang ditampilkan dalam tabel. Sebaliknya, nilai VIF variabel Pelatihan adalah 1.237, Lingkungan Kerja 1.250, Kompensasi 1.818, dan Kompetensi 2.205, yang semuanya berada di bawah 10. Tidak adanya multikolinieritas antara variabel independen menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi multikolinieritas dan layak untuk dikaji lebih lanjut.

Uji Heteroskedastisitas

Analisis regresi menggunakan uji heteroskedastisitas untuk menentukan apakah model regresi yang diperiksa menunjukkan ketidaksetaraan dalam varians residual (kesalahan).



Gambar 4. Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Grafik sebaran antara nilai residual dan nilai prediksi model regresi, atau nilai yang disesuaikan, menampilkan temuan uji heteroskedastisitas. Jika grafik sebaran menampilkan pola acak yang terdistribusi secara merata tanpa pola sistematis apa pun, maka model regresi memenuhi persyaratan homoskedastisitas atau tidak ada masalah heteroskedastisitas.

Regresi linear berganda

Teknik statistik yang disebut hubungan antara satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen diperiksa menggunakan uji regresi linier berganda, untuk menilai seberapa baik faktor-faktor bebas menjelaskan variasi dalam variabel terikat, variabel dependen dihitung sebagai fungsi linier dari faktor-faktor independen saat ini.

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2.837	2.433		-1.166	.252
Pelatihan	.275	.104	.234	2.657	.012
Lingkungan_Kerja	.170	.082	.183	2.071	.046
Kompensasi	.237	.112	.226	2.116	.042
Kompetensi	.419	.101	.489	4.159	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Persamaan regresi linear berganda yang terbentuk dari hasil output adalah:

$$Y = -2.837 + 0.275X_1 + 0.170X_2 + 0.237X_3 + 0.419X_4$$

1. Konstanta (-2.837): Jika variabel Pelatihan, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Kompetensi bernilai nol, maka nilai kinerja pegawai diperkirakan sebesar -2.837
2. Kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,275 untuk setiap peningkatan satu unit dalam Pelatihan (B = 0,275), dengan asumsi semua faktor lain tetap sama.
3. Kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,170 untuk setiap peningkatan satu unit dalam Lingkungan Kerja (B = 0,170), dengan asumsi semua faktor lain tetap sama.
4. Kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,237 untuk setiap peningkatan satu unit dalam Kompensasi (B = 0,237), dengan asumsi semua faktor lain tetap sama.
5. Kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,419 untuk setiap peningkatan satu unit dalam Kompetensi (B = 0,419), dengan asumsi semua faktor lain tetap sama.

Uji parsial (Uji t)

Untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat dalam regresi linier, digunakan uji statistik t-test. Nilai t-test yang diperoleh dari hasil uji menggunakan SPSS Versi 27.00 adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Uji t (Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2.837	2.433		-1.166	.252
Pelatihan	.275	.104	.234	2.657	.012
Lingkungan_Kerja	.170	.082	.183	2.071	.046
Kompensasi	.237	.112	.226	2.116	.042

Kompetensi	.419	.101	.489	4.159	.000
------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber : Hasil Penelitian, 2025

Hasil uji parsial (uji-t) pada analisis regresi linier berganda menghasilkan nilai t-tabel sebesar 2,034 pada taraf signifikansi 0,05 dengan jumlah sampel 40 responden dan derajat kebebasan (df) 36.

1. Hasil analisis menunjukkan bahwa dengan nilai t hitung sebesar 2.657 dan nilai signifikansi < 0,012, variabel Pelatihan lebih besar dari t tabel ($2.657 > 2,034$) dan lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh Pelatihan.
2. Variabel Lingkungan Kerja memperoleh nilai t sebesar 2.071 dan nilai signifikansi sebesar 0,046. Nilai $t > t$ tabel ($2.071 > 2,034$) dan signifikansi < 0,05, sehingga mendukung kesimpulan bahwa iklim perusahaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Hasil analisis menunjukkan bahwa, dengan nilai t hitung sebesar 2.116 dan nilai signifikansi kurang dari 0,042, variabel Kompensasi lebih besar dari t tabel ($2.116 > 2,034$) dan kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bagaimana Kompensasi mempengaruhi kinerja pegawai.
4. Nilai t hitung sebesar 4.159 dan nilai signifikansi 0,000 diperoleh dari variabel Kompetensi. Kesimpulannya adalah Kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, sebagian karena tingkat signifikansinya kurang dari 0,05 dan nilai t lebih besar dari t tabel ($4.159 > 2,034$).

Uji Simultan (Uji F)

Uji F simultan adalah pengujian secara statistik yang digunakan untuk menilai apakah model regresi akan cukup untuk menjelaskan variabilitas variabel dependen. Hipotesis nol, yang menyatakan tidak ada hubungan antara faktor independen dan variabel dependen karena semua koefisien regresi variabel independen dalam model regresi adalah nol, dinilai menggunakan uji F. Berikut ini adalah nilai Anova untuk uji F yang diperoleh dari hasil uji SPSS Versi 27.00:

Tabel 7. Uji F (Simultan)
ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	210.951	4	52.738	31.049	.000 ^b
	Residual	59.449	35	1.699		
	Total	270.400	39			

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Lingkungan_Kerja, Pelatihan, Kompensasi

Sumber : Hasil Penelitian, 2025

Dengan nilai signifikansi kurang dari 0,000, nilai F hitung adalah 31.049 berdasarkan hasil uji simultan tabel ANOVA (uji F). Hasil ini berbanding terbalik dengan F tabel sebesar 2,65 dengan derajat kebebasan ($df_1 = 4, df_4 = 40-4 = 36$) pada tingkat signifikansi 5%. Karena nilai signifikansi kurang dari 0,05 dan nilai F estimasi (31.049) lebih tinggi dari F tabel (2,65), model regresi yang dibangun dapat dianggap signifikan secara bersamaan. Oleh karena itu, Pelatihan, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Kompetensi secara simultan mampu mempengaruhi kinerja pegawai.

Koefisien determinasi (R^2)

Uji R, yang sering dikenal sebagai koefisien korelasi (R), adalah statistik yang digunakan dalam model regresi untuk mengevaluasi arah dan besarnya hubungan linier variabel independen dan dependen. Hubungan negatif yang kuat ditunjukkan dengan skor mendekati -1, sedangkan

hubungan positif yang kuat ditunjukkan dengan skor mendekati 1. Angka antara -1 dan 1 menunjukkan nilai R. Ketika nilai R mendekati 0, tidak ada hubungan linier antara variabel. Karena nilai R yang lebih tinggi menunjukkan model yang lebih berhasil, uji R sering digunakan untuk mengevaluasi kapasitas model regresi dalam menjelaskan varians dalam variabel dependen.

Tabel 8. Hasil Uji R Square
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.883 ^a	.780	.755	1.303

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Lingkungan_Kerja, Pelatihan, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber : Hasil Penelitian, 2025

Nilai koefisien determinasi (R Square), sebagaimana ditentukan oleh temuan analisis dalam tabel Ringkasan Model, adalah 0,780. Hal ini menunjukkan bahwa Pelatihan, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Kompetensi, variabel independen, mencakup 78% variasi dalam variabel kinerja pegawai. Namun, faktor-faktor di luar cakupan model studi ini mencakup 22% sisanya.

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, pelatihan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik pelaksanaan pelatihan yang diberikan kepada pegawai, maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Pelatihan merupakan kondisi emosional positif yang dirasakan pegawai atas pekerjaannya. Ketika pegawai merasa puas dengan pekerjaan mereka, baik dari sisi tugas, lingkungan kerja, atasan, hingga imbalan yang diterima mereka cenderung menunjukkan semangat kerja yang tinggi dan loyalitas terhadap organisasi. Pelatihan ini menciptakan rasa memiliki yang kuat, sehingga pegawai berkomitmen untuk memberikan hasil kerja terbaik.

Pegawai yang puas dengan pekerjaannya biasanya menunjukkan peningkatan produktivitas dan kualitas kerja. Mereka lebih termotivasi, jarang absen, dan mampu menyelesaikan pekerjaan secara efisien. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat menimbulkan stres, konflik, bahkan keinginan untuk berpindah kerja, yang berdampak negatif terhadap kinerja individu maupun tim. Temuan penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh Safitri, Sari, Charli, (2025), yang menjelaskan hubungan antara pelatihan dan kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan Kerja mencerminkan suasana kerja yang dirasakan bersama oleh seluruh anggota dalam sebuah organisasi. Hal ini membuat pegawai merasa nyaman untuk bekerja dan berinovasi. Temuan penelitian ini konsisten dengan penelitian lain yang menunjukkan bagaimana Lingkungan Kerja mempengaruhi kinerja pegawai, seperti yang dilakukan oleh Utamia, Valentinab, Andikac, (2025).

Lingkungan kerja yang dimaksud mencakup aspek fisik maupun nonfisik, seperti kenyamanan ruang kerja, pencahayaan, sirkulasi udara, ketersediaan sarana dan prasarana kerja, serta hubungan kerja antarpegawai dan antara atasan dengan bawahan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan suasana kerja yang aman, nyaman, dan harmonis sehingga pegawai dapat bekerja secara optimal dan fokus pada penyelesaian tugas.

Lingkungan Kerja yang positif akan memfasilitasi pertukaran ide, kolaborasi, dan rasa aman dalam bekerja. Pegawai tidak merasa takut untuk berpendapat atau mencoba hal baru karena tahu

bahwa lingkungan mendukung. Ketika iklim kerja mendorong partisipasi aktif, maka kinerja pegawai akan meningkat karena mereka merasa menjadi bagian penting dari organisasi.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Kompensasi yang diterapkan seorang atasan sangat memengaruhi semangat dan arah kerja pegawai. Seorang pemimpin yang mampu memberikan teladan, membimbing, serta memberdayakan pegawai akan membangkitkan kepercayaan diri dan akuntabilitas dalam bekerja. Tim yang kuat dan efektif akan dihasilkan oleh kepemimpinan yang efektif. Temuan penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh Ndruru, Hulu, Baene, Harefa, (2025), yang menjelaskan bagaimana kompensasi memengaruhi kinerja pekerja.

Kompensasi tidak hanya berupa gaji dan tunjangan, tetapi juga mencakup insentif, penghargaan, serta fasilitas lain yang diterima pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan kepada organisasi. Kompensasi yang layak dapat meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, dan komitmen pegawai, sehingga mendorong mereka untuk bekerja lebih optimal dan bertanggung jawab.

Dalam konteks Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu, kompensasi yang memadai berperan penting dalam mendorong pegawai untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas pelayanan publik. Pemberian insentif yang berbasis kinerja dapat memotivasi pegawai untuk mencapai target kerja dan meningkatkan akuntabilitas dalam pelaksanaan tugas.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Kompetensi merupakan dorongan internal maupun eksternal yang membuat seseorang ingin melakukan pekerjaannya dengan baik. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi biasanya menunjukkan antusiasme dalam menyelesaikan tugas dan tidak mudah menyerah meskipun menghadapi tantangan. Motivasi menjadi penggerak utama dalam mencapai kinerja optimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Ahmad Fauzi Dan Gilang Nugroho, (2024) yang menjelaskan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang dibutuhkan pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya secara efektif. Pegawai yang memiliki kompetensi yang memadai mampu memahami tugas dengan baik, menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, serta mengambil keputusan yang sesuai dengan peraturan dan tujuan organisasi. Hal ini sangat penting bagi Dinas Pendapatan Daerah yang memiliki peran strategis dalam pengelolaan pendapatan dan pelayanan publik.

Dalam konteks Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu, kompetensi pegawai berperan penting dalam meningkatkan efektivitas kerja, ketepatan dalam pengelolaan administrasi, serta kualitas pelayanan kepada masyarakat. Pegawai yang kompeten cenderung lebih adaptif terhadap perubahan kebijakan, teknologi, dan tuntutan kerja yang semakin kompleks.

Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa pelatihan, lingkungan kerja, kompensasi, dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, melainkan merupakan hasil dari keterpaduan berbagai aspek manajemen sumber daya manusia.

Kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, tetapi merupakan hasil dari sinergi berbagai elemen internal organisasi. Pelatihan, Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Kompetensi saling berinteraksi untuk membentuk perilaku kerja pegawai. Kinerja karyawan akan meningkat drastis jika semua elemen tersebut berfungsi dengan baik. Temuan penelitian ini

konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh Alamsah, Edi Sugiono, (2025), yang menjelaskan bagaimana pelatihan, lingkungan kerja, kompensasi, kompetensi terhadap kinerja pegawai semuanya berdampak pada kinerja karyawan secara bersamaan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan, lingkungan kerja, kompensasi, dan kompetensi merupakan faktor-faktor strategis yang perlu dikelola secara terpadu oleh Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu guna meningkatkan kinerja pegawai. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif melalui peningkatan kualitas pelatihan, perbaikan lingkungan kerja, pemberian kompensasi yang adil, serta pengembangan kompetensi pegawai diharapkan dapat mendorong tercapainya tujuan organisasi secara optimal.

KESIMPULAN

1. Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu.
3. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu.
4. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu.
5. Pelatihan, Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Kompetensi secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner tertutup sehingga hasil penelitian sangat bergantung pada persepsi dan kejujuran responden, yang berpotensi menimbulkan bias subjektivitas. Kedua, variabel yang diteliti terbatas pada pelatihan, lingkungan kerja, kompensasi, dan kompetensi, sementara kinerja pegawai juga dapat dipengaruhi oleh faktor lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, disiplin kerja, dan motivasi. Ketiga, penelitian hanya dilakukan pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan secara luas pada instansi pemerintah lainnya. Keempat, desain penelitian bersifat cross-sectional, sehingga belum mampu menggambarkan perubahan kinerja pegawai dalam jangka panjang.

Implikasi Umum

Hasil penelitian ini memberikan implikasi penting bagi pengelolaan sumber daya manusia di Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu. Pelatihan yang tepat sasaran dan berkelanjutan berperan dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai sehingga mampu menunjang pencapaian target pendapatan daerah. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan kondusif dapat meningkatkan semangat kerja serta produktivitas pegawai. Kompensasi yang adil dan sesuai dengan beban kerja mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal dan bertanggung jawab. Selain itu, kompetensi pegawai menjadi faktor utama dalam mendukung efektivitas pelaksanaan tugas dan pelayanan kepada masyarakat. Secara umum, peningkatan kinerja pegawai memerlukan pengelolaan keempat faktor tersebut secara terpadu dan berkesinambungan.

Saran

Bagi pimpinan Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu, disarankan untuk meningkatkan kualitas dan frekuensi pelatihan yang relevan dengan tugas dan perkembangan

regulasi perpajakan daerah. Selain itu, perlu dilakukan perbaikan lingkungan kerja, baik dari segi fasilitas fisik maupun hubungan kerja antarpegawai. Sistem kompensasi diharapkan dapat dievaluasi secara berkala agar tetap adil dan memotivasi. Pengembangan kompetensi pegawai juga perlu dilakukan melalui pembinaan, pendidikan lanjutan, dan pengembangan karier. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain, memperluas objek penelitian, serta menggunakan pendekatan longitudinal atau metode campuran guna memperoleh hasil penelitian yang lebih mendalam dan komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Adnyani, N. L. P. R., & Dewi, A. A. S. K. (2019). Pengaruh pengalaman kerja, prestasi kerja, dan pelatihan terhadap pengembangan karier karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(7), 4073–4101.
- Anggraeni, D., & Sanusi, E. S. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT Astra Otoparts Tbk Divisi SSC (Shared Service Centre). *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 9(1).
- Ahmad Fauzi, & Nugroho, G. (2024). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan*, 18(1).
- Alamsah, & Sugiono, E. (2025). Analisis pengaruh kompensasi, pelatihan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi pegawai sebagai variabel intervening. *Edunomika*, 9(1).
- Arifudin, O., Tanjung, R., Juhadi, J., & Hendar, H. (2020). Pengaruh kompensasi dan pengawasan terhadap kinerja karyawan PT Global Media. *Jurnal Ilmiah MEA*, 4(1), 409–416.
- Darvishmotevali, M. (2020). The impact of training on employee performance: Evidence from the hospitality industry. *International Journal of Hospitality Management*, 87, 102501.
- Dessler, G. (2017). *Human resource management* (15th ed.). Pearson Education.
- Dawwas, A. (2025). Pelatihan dan pengembangan karyawan: Studi terbaru tentang efektivitas program. *Jurnal Manajemen SDM*.
- Eka, R. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(2), 115–124.
- Fadillah, N. N. (2017). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Jiwa Atma Husada Mahakam Kota Samarinda. *Skripsi*. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman.
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Bumi Aksara.
- Kadir, A., & Efrianti, K. (2018). Pengaruh kemampuan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*, 2(2), 86–94.
- Kumar, S. (2021). Human resource management practices and organizational performance. *International Journal of Human Resource Studies*, 11(3), 45–60.
- Lastner, M. M. (2024, August 1). Enhancing customer engagement behaviors via customer-to-customer interactions and identification. *Journal of Services Marketing*.
- McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for “intelligence”. *American Psychologist*, 28(1), 1–14.
- Nurdin. (2019). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Sumber Daya Manusia*, 7(1), 45–54.
- Ndruru, E., Hulu, Y., Baene, F., & Harefa, D. (2025). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintahan daerah. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 13(2), 101–113.

- Obrenovic, B. (2020). Understanding workplace interactions: A qualitative study of variable dynamics. *Journal of Organizational Behavior*, 41(3), 345–360.
- Rivai Zainal, V. (2015). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik* (Edisi ke-3). Rajawali Pers.
- Risahondua, A. (2024). The impact of work environment on employee performance in the industrial sector. *Journal of Organizational Psychology*, 29(2), 112–125.
- Sedarmayanti. (2020). *Perencanaan, pemantauan, dan evaluasi pendidikan dan pelatihan (Diklat)*. Refika Aditama.
- Swanson, R. A. (2020). Enhancing organizational competitiveness through strategic human resource development. *Journal of Business Strategy*, 41(2), 15–27.
- Sugiarti. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(1), 72–81.
- Syahputri, L. D., Rahmawati, N., & Hidayat, A. (2023). Pengembangan kerangka konseptual dalam penelitian pemasaran digital: Studi literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(1), 45–58.
- Safitri, R. R., Sari, D. P., & Charli, C. O. (2025). Pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dengan digital well-being sebagai variabel intervening pada PT Semen Padang (Unit Departemen SDM). *Jurnal Riset Manajemen*, 3(1), 392–403.
- Sujarweni, V. W. (2019). *Metodologi penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Simarmata, R. W. S. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sukses Sinar Berlian Lestari. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 9(2), 110–119.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Utamia, A., Valentina, B., & Andika, C. (2025). Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja dan retensi karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 12(1), 45–58.
- Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja* (Edisi ke-5). PT RajaGrafindo Persada.
- Widodo. (2015). *Manajemen sumber daya manusia* (Bab kompensasi). Surakarta: UNS Press.
- Widayati, E. R., & Frianto, A. (2020, January 17). Peningkatan kinerja karyawan dari sisi kepuasan kerja melalui turnover intention. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 8(2).
- Yao, L. (2024). The effect of training on employee motivation: Evidence from recent organizational studies. *Journal of Human Resource Development*, 30(2), 123–138.
- Yusnita, H. D., Sodik, S., & Kuncoro, T. (2022). Pengaruh learning organization dan self-efficacy terhadap kinerja pegawai dengan knowledge sharing sebagai variabel mediasi pada Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan. *Jurnal Pendidikan Dasar dan Sosial Humaniora*, 1(10), 2151–2166.