



Department of Digital Business

**Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)**

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 1 (2026) pp: 638-648

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

---

## Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Nonfisik terhadap Kinerja Pegawai PSDMBP

Hellen Indriyani, Ridho Riadi Akbar

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Indonesia Membangun

[hellenindriyani15@student.inaba.ac.id](mailto:hellenindriyani15@student.inaba.ac.id), [ridho.riadi@inaba.ac.id](mailto:ridho.riadi@inaba.ac.id)

### Abstrak

*Peningkatan kinerja aparatur pemerintah menjadi isu strategis dalam mendukung efektivitas organisasi publik dan kualitas pelayanan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja dan lingkungan kerja nonfisik terhadap kinerja pegawai di Kantor Pusat Sumber Daya Mineral, Batubara, dan Panas Bumi (PSDMBP). Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif dan verifikatif. Seluruh pegawai PSDMBP sebanyak 144 orang dijadikan responden melalui pendekatan sensus. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner berskala Likert dan dianalisis dengan regresi linier berganda setelah memenuhi uji validitas, reliabilitas, dan asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja nonfisik juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, hasil pengujian simultan mengindikasikan bahwa pelatihan kerja dan lingkungan kerja nonfisik secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja aparatur tidak dapat dicapai melalui pengembangan kompetensi semata, tetapi memerlukan dukungan lingkungan kerja nonfisik yang kondusif agar kompetensi tersebut dapat teraktualisasi secara optimal. Secara teoretis, penelitian ini memperkuat perspektif manajemen sumber daya manusia yang menekankan integrasi antara pengembangan kompetensi dan pengelolaan faktor psikososial organisasi dalam menjelaskan kinerja pegawai sektor publik. Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa strategi peningkatan kinerja aparatur pemerintah perlu dirancang secara terpadu melalui penyelenggaraan pelatihan kerja yang relevan serta penciptaan lingkungan kerja nonfisik yang mendukung kinerja berkelanjutan*

*Kata kunci: Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Nonfisik, Kinerja Pegawai, Manajemen Sumber Daya Manusia*

### 1. Latar Belakang

Kinerja organisasi sangat ditentukan oleh tingkat efektivitas dan efisiensi dalam mengelola aktivitas operasionalnya. Pencapaian tujuan organisasi tidak hanya bergantung pada ketersediaan modal, teknologi, dan informasi, tetapi terutama pada kualitas sumber daya manusia (SDM) sebagai penggerak utama perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi kegiatan organisasi. Tanpa SDM yang kompeten dan berkinerja tinggi, pemanfaatan sumber daya lainnya tidak akan memberikan hasil yang optimal (Edison et al., 2017; Hasibuan, 2020).

Dalam konteks pembangunan nasional, kualitas SDM aparatur menjadi isu strategis karena berhubungan langsung dengan daya saing negara dan kualitas pelayanan publik. Pemerintah Indonesia secara berkelanjutan mendorong peningkatan kinerja aparatur sipil negara melalui agenda reformasi birokrasi yang menekankan profesionalisme, akuntabilitas, dan efektivitas kerja (Kementerian PAN-RB, 2021). Namun, berbagai instansi pemerintah masih menghadapi tantangan dalam mewujudkan kinerja pegawai yang optimal, terutama terkait pengembangan kompetensi dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas.

Salah satu instrumen utama dalam pengembangan kompetensi aparatur adalah pelatihan kerja. Pelatihan kerja dipandang sebagai investasi organisasi yang bertujuan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja pegawai agar selaras dengan tuntutan pekerjaan dan tujuan organisasi (Sutrisno, 2020; Mangkunegara, 2021). Pelatihan yang dirancang secara sistematis dan berbasis kebutuhan terbukti mampu meningkatkan kemampuan teknis maupun nonteknis pegawai, termasuk kemampuan komunikasi, kerja sama tim, dan pemecahan masalah (Wibowo, 2020). Sejumlah penelitian empiris menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai, baik di sektor publik maupun organisasi lainnya (Putra & Handayani, 2022; Fitri et al., 2023; Wamnebo & Muttaqin, 2023; Novianingsih & Sarah, 2025).

Selain pelatihan kerja, lingkungan kerja nonfisik juga memainkan peran penting dalam menentukan kinerja pegawai. Lingkungan kerja nonfisik mencakup aspek psikologis dan sosial di tempat kerja, seperti hubungan antarpegawai, kualitas komunikasi organisasi, dukungan pimpinan, keadilan organisasi, serta iklim kerja yang dirasakan pegawai (Sedarmayanti, 2020; Robbins & Judge, 2021). Lingkungan kerja nonfisik yang kondusif dapat meningkatkan kenyamanan psikologis, motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja pegawai (Agustin & Rachmawati, 2021; Al Hazmi & Nugraha, 2021; Sari et al., 2023; Zulfahmi & Sarah, 2024).

Berbagai studi terdahulu telah mengonfirmasi pengaruh pelatihan kerja dan lingkungan kerja nonfisik terhadap kinerja pegawai. Namun, sebagian besar penelitian tersebut masih mengkaji kedua variabel secara terpisah atau difokuskan pada konteks organisasi tertentu di sektor swasta maupun instansi pemerintah daerah. Kajian empiris yang menguji pengaruh pelatihan kerja dan lingkungan kerja nonfisik secara simultan dalam konteks instansi pemerintah pusat, khususnya pada unit kerja teknis yang memiliki kompleksitas tugas tinggi, masih relatif terbatas (Pratama & Lestari, 2021; Shefani & Jaya, 2024).

Kantor Pusat Sumber Daya Mineral, Batubara, dan Panas Bumi (PSDMBP) merupakan instansi pemerintah yang memiliki peran strategis dalam pengelolaan sumber daya energi nasional. Kompleksitas tugas dan tuntutan kinerja yang tinggi menuntut pegawai PSDMBP untuk memiliki kompetensi yang memadai serta bekerja dalam lingkungan nonfisik yang mendukung kolaborasi, komunikasi, dan kinerja berkelanjutan. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana pelatihan kerja dan lingkungan kerja nonfisik berkontribusi terhadap kinerja pegawai dalam konteks organisasi ini.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja dan lingkungan kerja nonfisik terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pusat Sumber Daya Mineral, Batubara, dan Panas Bumi (PSDMBP). Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia di sektor publik, serta menjadi dasar pertimbangan bagi perumusan kebijakan pengelolaan SDM yang lebih efektif dan berkelanjutan.

## **2. Literature Review**

### **2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan fungsi strategis organisasi yang berfokus pada pengelolaan dan pengembangan potensi manusia agar selaras dengan tujuan organisasi. Dalam konteks organisasi modern, MSDM tidak lagi dipahami sebatas fungsi administratif, melainkan sebagai sistem yang mengintegrasikan perencanaan, pengorganisasian, pengembangan, serta pengendalian tenaga kerja untuk mendorong kinerja dan produktivitas organisasi secara berkelanjutan (Hasibuan, 2020; Mangkunegara, 2021).

Pendekatan MSDM menempatkan pegawai sebagai aset strategis yang berperan aktif dalam penciptaan nilai organisasi. Melalui praktik MSDM yang efektif, organisasi dapat memastikan bahwa kompetensi, motivasi, dan perilaku kerja pegawai berkembang secara selaras dengan tuntutan pekerjaan. Dengan demikian, MSDM menjadi fondasi utama dalam membangun kinerja individu dan organisasi, khususnya pada sektor publik yang dituntut untuk memberikan pelayanan yang efektif, akuntabel, dan berorientasi pada hasil (Edison et al., 2017).

### **2.2 Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai merefleksikan tingkat pencapaian hasil kerja individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan oleh organisasi. Kinerja tidak hanya dilihat dari kuantitas output, tetapi juga kualitas hasil kerja yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan (Mangkunegara, 2021). Dengan demikian, kinerja merupakan indikator penting keberhasilan individu sekaligus ukuran efektivitas pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi.

Edison et al. (2017) menegaskan bahwa kinerja merupakan hasil dari proses kerja yang dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dan kondisi lingkungan kerja. Artinya, kinerja pegawai tidak berdiri sendiri, tetapi merupakan hasil interaksi antara faktor internal individu dan faktor organisasional. Dalam konteks instansi pemerintah, kinerja pegawai menjadi tolok ukur utama keberhasilan pelaksanaan fungsi pelayanan publik dan pencapaian tujuan strategis organisasi.

### 2.3 Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja merupakan salah satu instrumen utama dalam pengembangan sumber daya manusia yang bertujuan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja pegawai agar mampu melaksanakan tugas secara efektif dan efisien. Mangkunegara (2021) mendefinisikan pelatihan kerja sebagai proses pendidikan jangka pendek yang dilakukan secara sistematis dan terorganisasi untuk meningkatkan kemampuan teknis pegawai. Rivai (2018) menambahkan bahwa pelatihan kerja juga berorientasi pada pengembangan kemampuan konseptual serta perubahan perilaku kerja yang mendukung pencapaian kinerja.

Secara konseptual, pelatihan kerja berfungsi sebagai mekanisme peningkatan kompetensi yang berdampak langsung pada kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Pelatihan yang dirancang berdasarkan analisis kebutuhan memungkinkan pegawai memperoleh keterampilan yang relevan dengan tuntutan tugas, sehingga mampu meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Sejumlah penelitian empiris menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai karena meningkatkan kesiapan kerja, kepercayaan diri, dan efektivitas pelaksanaan tugas (Putra & Handayani, 2022; Fitri et al., 2023; Wamnebo & Muttaqin, 2023; Novianingsih & Sarah, 2025).

### 2.4 Lingkungan Kerja Nonfisik

Lingkungan kerja nonfisik merujuk pada kondisi psikologis dan sosial yang dirasakan pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Lingkungan ini mencakup kualitas hubungan antarpegawai, pola komunikasi organisasi, dukungan pimpinan, iklim kerja, serta sistem manajerial yang membentuk suasana kerja sehari-hari (Sedarmayanti, 2020). Berbeda dengan lingkungan fisik, lingkungan kerja nonfisik secara langsung memengaruhi aspek emosional dan motivasional pegawai.

Lingkungan kerja nonfisik yang kondusif menciptakan rasa aman, nyaman, dan dihargai, sehingga mendorong pegawai untuk bekerja secara optimal. Sutrisno (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja nonfisik yang positif dapat meningkatkan kepuasan kerja dan semangat kerja pegawai. Robbins dan Judge (2021) juga menegaskan bahwa hubungan kerja yang harmonis dan komunikasi yang efektif berkontribusi pada peningkatan komitmen dan loyalitas pegawai, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja. Temuan empiris menunjukkan bahwa lingkungan kerja nonfisik memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, khususnya pada sektor publik (Agustin & Rachmawati, 2021; Al Hazmi & Nugraha, 2021; Sari et al., 2023; Zulfahmi & Sarah, 2024).

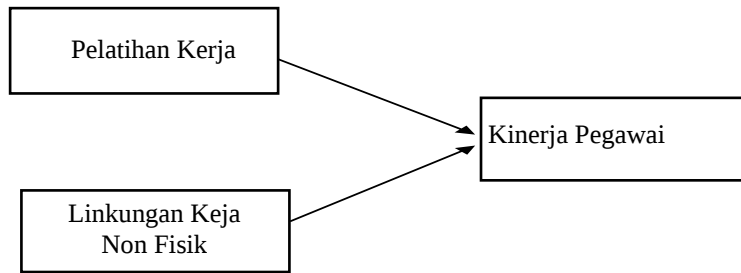
### 2.5 Hubungan Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Nonfisik terhadap Kinerja Pegawai

Secara teoretis, pelatihan kerja dan lingkungan kerja nonfisik merupakan dua faktor penting yang secara simultan memengaruhi kinerja pegawai. Pelatihan kerja berperan dalam meningkatkan kemampuan dan kompetensi pegawai, sedangkan lingkungan kerja nonfisik berfungsi sebagai faktor kontekstual yang memengaruhi motivasi, kenyamanan, dan kesiapan psikologis pegawai dalam menerapkan kompetensi tersebut. Tanpa lingkungan kerja yang mendukung, peningkatan kompetensi melalui pelatihan tidak akan sepenuhnya teraktualisasi dalam bentuk kinerja yang optimal.

Berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan lingkungan kerja nonfisik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kombinasi antara pelatihan yang terstruktur dan lingkungan kerja nonfisik yang kondusif memungkinkan organisasi menciptakan kondisi kerja yang mendorong pegawai untuk berkontribusi secara maksimal dalam pencapaian tujuan organisasi (Pratama & Lestari, 2021; Rahman et al., 2023; Shefani & Jaya, 2024).

### 2.6 Model dan Kerangka Penelitian

Berdasarkan landasan teoretis dan temuan empiris yang telah diuraikan, penelitian ini mengembangkan model penelitian yang menempatkan pelatihan kerja dan lingkungan kerja nonfisik sebagai variabel independen yang memengaruhi kinerja pegawai sebagai variabel dependen. Model ini menegaskan bahwa peningkatan kualitas pelatihan kerja dan penciptaan lingkungan kerja nonfisik yang kondusif diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan.



Gambar 1. Kerangka Penelitian

### 3. Metode Penelitian

#### 3.1 Jenis Penelitian

##### 3.1.1 Desain dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian deskriptif dan verifikatif. Pendekatan kuantitatif dipilih untuk menguji secara empiris pengaruh pelatihan kerja dan lingkungan kerja nonfisik terhadap kinerja pegawai melalui analisis statistik. Metode deskriptif digunakan untuk menggambarkan kondisi masing-masing variabel penelitian, sedangkan metode verifikatif digunakan untuk menguji hubungan dan pengaruh antarvariabel berdasarkan model penelitian yang telah dirumuskan.

#### 3.2 Objek dan Subjek Penelitian

Objek penelitian ini adalah Kantor Pusat Sumber Daya Mineral, Batubara, dan Panas Bumi (PSDMBP). Subjek penelitian mencakup seluruh pegawai yang bekerja di instansi tersebut. Mengingat jumlah populasi relatif terbatas, penelitian ini menggunakan pendekatan sensus, di mana seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian.

Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 144 pegawai, sehingga data yang diperoleh merepresentasikan kondisi aktual populasi secara menyeluruh dan tidak memerlukan teknik penarikan sampel.

#### 3.3 Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder.

Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh responden penelitian. Instrumen kuesioner disusun menggunakan skala Likert lima poin untuk mengukur persepsi responden terhadap pelatihan kerja, lingkungan kerja nonfisik, dan kinerja pegawai.

Data sekunder diperoleh dari dokumen internal instansi, seperti laporan kinerja pegawai, data kepegawaian, serta literatur dan publikasi ilmiah yang relevan dengan topik penelitian.

#### 3.4 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Penelitian ini melibatkan tiga variabel utama, yaitu:

Tabel 1. Operasional Variabel

| Variabel                  | Kode | Dimensi           | Indikator                                                 | Skala        |
|---------------------------|------|-------------------|-----------------------------------------------------------|--------------|
| Pelatihan Kerja ( $X_1$ ) | X1.1 | Kesesuaian Materi | Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan        | Likert (1–5) |
|                           | X1.2 |                   | Materi pelatihan relevan dengan tugas dan tanggung jawab  |              |
|                           | X1.3 | Metode Pelatihan  | Metode pelatihan mudah dipahami                           |              |
|                           | X1.4 |                   | Metode pelatihan mendukung peningkatan keterampilan kerja |              |

| Variabel                                         | Kode | Dimensi               | Indikator                                      | Skala        |
|--------------------------------------------------|------|-----------------------|------------------------------------------------|--------------|
| <b>Lingkungan Kerja Nonfisik (X<sub>2</sub>)</b> | X1.5 | Instruktur Pelatihan  | Instruktur menguasai materi pelatihan          | Likert (1–5) |
|                                                  | X1.6 |                       | Instruktur menyampaikan materi dengan jelas    |              |
|                                                  | X1.7 | Evaluasi Pelatihan    | Pelatihan meningkatkan kemampuan kerja pegawai |              |
|                                                  | X2.1 | Hubungan Kerja        | Hubungan antarpegawai terjalin dengan baik     |              |
|                                                  | X2.2 |                       | Kerja sama antarpegawai berjalan harmonis      |              |
|                                                  | X2.3 | Komunikasi Organisasi | Komunikasi antarpegawai berlangsung efektif    |              |
|                                                  | X2.4 |                       | Informasi kerja disampaikan dengan jelas       |              |
| <b>Kinerja Pegawai (Y)</b>                       | X2.5 | Dukungan Pimpinan     | Pimpinan memberikan dukungan dalam bekerja     | Likert (1–5) |
|                                                  | X2.6 |                       | Pimpinan memberikan arahan dan bimbingan       |              |
|                                                  | X2.7 | Iklim Kerja           | Suasana kerja terasa nyaman dan kondusif       |              |
|                                                  | Y1   | Kualitas Kerja        | Hasil kerja sesuai standar yang ditetapkan     |              |
|                                                  | Y2   |                       | Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan       |              |
|                                                  | Y3   | Kuantitas Kerja       | Beban kerja diselesaikan tepat waktu           |              |
|                                                  | Y4   |                       | Target pekerjaan tercapai                      |              |
|                                                  | Y5   | Tanggung Jawab        | Bertanggung jawab terhadap hasil kerja         |              |
|                                                  | Y6   |                       | Menyelesaikan pekerjaan sesuai tugas           |              |
|                                                  | Y7   | Kerja Sama            | Mampu bekerja sama dengan rekan kerja          |              |
|                                                  | Y8   |                       | Mendukung pencapaian tujuan tim                |              |
|                                                  | Y9   | Disiplin Kerja        | Mematuhi aturan dan prosedur kerja             |              |
|                                                  | Y10  |                       | Hadir dan bekerja sesuai ketentuan             |              |

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada responden penelitian. Seluruh kuesioner yang disebarakan berhasil dikembalikan dan dinyatakan layak untuk dianalisis, sehingga tingkat respons responden mencapai 100 persen. Hal ini memperkuat validitas eksternal hasil penelitian karena mencerminkan kondisi populasi secara utuh.

### 3.6 Uji Instrumen Penelitian

Sebelum dilakukan analisis utama, instrumen penelitian diuji melalui uji validitas dan uji reliabilitas.

Uji validitas dilakukan menggunakan korelasi Pearson Product Moment untuk memastikan setiap item pernyataan mampu mengukur konstruk yang dimaksud. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha untuk menilai konsistensi internal instrumen penelitian. Instrumen dinyatakan layak digunakan apabila memenuhi kriteria valid dan reliabel sesuai dengan standar pengujian statistik.

### 3.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini meliputi analisis deskriptif dan analisis inferensial. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik data dan kecenderungan jawaban responden pada masing-masing variabel penelitian.

Analisis inferensial dilakukan melalui uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan linearitas untuk memastikan kelayakan model regresi. Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda guna mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan lingkungan

kerja nonfisik terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Seluruh pengujian statistik dilakukan pada tingkat signifikansi 5 persen.

#### 4. Hasil dan Diskusi

##### Deskripsi Data Penelitian

Penelitian ini melibatkan seluruh pegawai Kantor Pusat Sumber Daya Mineral, Batubara, dan Panas Bumi (PSDMBP) sebanyak 144 responden, sehingga data yang diperoleh merepresentasikan kondisi populasi secara menyeluruh. Seluruh kuesioner yang disebarakan berhasil dikembalikan dan dinyatakan layak untuk dianalisis, sehingga tingkat respons responden mencapai 100 persen.

##### Hasil Uji Kualitas Instrumen

##### 4.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa setiap item pernyataan mampu mengukur konstruk yang dimaksud. Pengujian dilakukan menggunakan korelasi Pearson Product Moment dengan nilai r-tabel sebesar 0,164 pada tingkat signifikansi 5 persen.

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel pelatihan kerja ( $X_1$ ), lingkungan kerja nonfisik ( $X_2$ ), dan kinerja pegawai ( $Y$ ) memiliki nilai r-hitung yang lebih besar dari r-tabel. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

| Variabel                            | Item | Pearson Correlation | r Tabel | Keterangan |
|-------------------------------------|------|---------------------|---------|------------|
| Pelatihan Kerja ( $X_1$ )           | X1.1 | 0,625               | 0,164   | Vald       |
|                                     | X1.2 | 0,514               | 0,164   |            |
|                                     | X1.3 | 0,676               | 0,164   |            |
|                                     | X1.4 | 0,603               | 0,164   |            |
|                                     | X1.5 | 0,518               | 0,164   |            |
|                                     | X1.6 | 0,568               | 0,164   |            |
|                                     | X1.7 | 0,568               | 0,164   |            |
| Lingkungan Kerja Nonfisik ( $X_2$ ) | X2.1 | 0,641               | 0,164   | Vald       |
|                                     | X2.2 | 0,713               | 0,164   |            |
|                                     | X2.3 | 0,771               | 0,164   |            |
|                                     | X2.4 | 0,573               | 0,164   |            |
|                                     | X2.5 | 0,696               | 0,164   |            |
|                                     | X2.6 | 0,546               | 0,164   |            |
|                                     | X2.7 | 0,542               | 0,164   |            |
| Kinerja Pegawai ( $Y$ )             | Y1   | 0,750               | 0,164   | Vald       |
|                                     | Y2   | 0,662               | 0,164   |            |
|                                     | Y3   | 0,746               | 0,164   |            |
|                                     | Y4   | 0,487               | 0,164   |            |
|                                     | Y5   | 0,622               | 0,164   |            |
|                                     | Y6   | 0,562               | 0,164   |            |
|                                     | Y7   | 0,563               | 0,164   |            |
|                                     | Y8   | 0,545               | 0,164   |            |
|                                     | Y9   | 0,387               | 0,164   |            |
|                                     | Y10  | 0,460               | 0,164   |            |

## 4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha untuk menilai konsistensi internal instrumen penelitian. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,770, lingkungan kerja nonfisik sebesar 0,742, dan kinerja pegawai sebesar 0,595.

Seluruh nilai koefisien reliabilitas berada di atas batas minimum yang dapat diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang memadai dan konsisten untuk digunakan dalam analisis selanjutnya.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel                            | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|-------------------------------------|------------------|------------|
| Pelatihan Kerja ( $X_1$ )           | 0,770            | Reliabel   |
| Lingkungan Kerja Nonfisik ( $X_2$ ) | 0,742            | Reliabel   |
| Kinerja Pegawai (Y)                 | 0,595            | Reliabel   |

## 4.3 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif dilakukan untuk menggambarkan kecenderungan persepsi responden terhadap masing-masing variabel penelitian. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai memiliki nilai rata-rata sebesar 38,74, yang mengindikasikan tingkat kinerja pegawai berada pada kategori cukup tinggi.

Variabel pelatihan kerja memperoleh nilai rata-rata sebesar 25,85, yang menunjukkan bahwa program pelatihan yang diterima pegawai dinilai baik dan relatif merata. Sementara itu, variabel lingkungan kerja nonfisik memiliki nilai rata-rata sebesar 23,21, yang mencerminkan persepsi responden bahwa lingkungan kerja nonfisik berada pada kondisi cukup kondusif, meskipun terdapat variasi persepsi antarpegawai.

Secara keseluruhan, hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa responden memberikan penilaian positif terhadap pelatihan kerja, lingkungan kerja nonfisik, dan kinerja pegawai.

Tabel 4. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

| Variabel                  | N   | Minimum | Maximum | Mean  | Std. Deviation |
|---------------------------|-----|---------|---------|-------|----------------|
| Kinerja Pegawai           | 144 | 28      | 50      | 38,74 | 5,914          |
| Pelatihan Kerja           | 144 | 15      | 35      | 25,85 | 4,001          |
| Lingkungan Kerja Nonfisik | 144 | 14      | 35      | 23,21 | 4,923          |

## 4.4 Hasil Uji Asumsi Klasik

### 4.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test terhadap nilai residual tidak terstandarisasi. Hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200, yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian, data residual dinyatakan berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)

| Statistik              | Nilai |
|------------------------|-------|
| N                      | 144   |
| Test Statistic         | 0,060 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | 0,200 |

#### 4.4.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk memastikan tidak terjadi korelasi tinggi antarvariabel independen. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai tolerance sebesar 0,838 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 1,193 untuk masing-masing variabel independen.

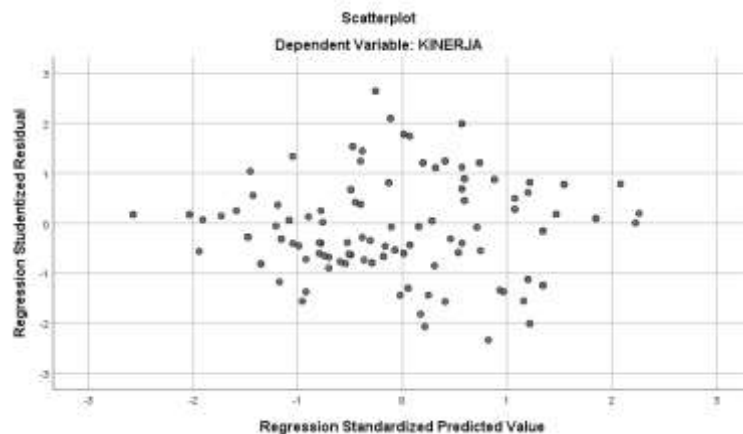
Nilai tolerance yang lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang lebih kecil dari 10 menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala multikolinearitas.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

| Variabel Independen       | Tolerance | VIF   |
|---------------------------|-----------|-------|
| Pelatihan Kerja           | 0,838     | 1,193 |
| Lingkungan Kerja Nonfisik | 0,838     | 1,193 |

#### 4.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan melalui analisis scatterplot antara nilai residual terstandarisasi dan nilai prediksi terstandarisasi. Pola sebaran titik menunjukkan distribusi yang acak di atas dan di bawah sumbu nol serta tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.



Gambar 2. Scatterplot

#### 4.4.4 Uji Linearitas

Hasil uji linearitas menunjukkan bahwa hubungan antara pelatihan kerja dan kinerja pegawai, serta antara lingkungan kerja nonfisik dan kinerja pegawai, memiliki nilai signifikansi pada komponen linearity sebesar 0,000. Hal ini mengindikasikan bahwa hubungan antarvariabel bersifat linear dan memenuhi syarat untuk dilakukan analisis regresi.

Tabel 7. Hasil Uji Linearitas

| Hubungan Variabel                           | Sumber Variasi           | F      | Sig.  | Keterangan       |
|---------------------------------------------|--------------------------|--------|-------|------------------|
| Pelatihan Kerja → Kinerja Pegawai           | Linearity                | 56,622 | 0,000 | Linear           |
|                                             | Deviation from Linearity | 1,992  | 0,021 | Tidak menyimpang |
| Lingkungan Kerja Nonfisik → Kinerja Pegawai | Linearity                | 66,013 | 0,000 | Linear           |
|                                             | Deviation from Linearity | 2,425  | 0,003 | Tidak menyimpang |

## 4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

### 4.5.1 Uji Parsial (Uji t)

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja memiliki nilai t-hitung sebesar 5,000 dengan tingkat signifikansi 0,000, yang berarti pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Variabel lingkungan kerja nonfisik juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t-hitung sebesar 5,423 dan tingkat signifikansi 0,000. Temuan ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen secara parsial berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Tabel 8. Hasil Uji t (Parsial)

| Variabel                  | B      | Std. Error | Beta  | t     | Sig.  |
|---------------------------|--------|------------|-------|-------|-------|
| Konstanta                 | 14,198 | 2,693      | –     | 5,273 | 0,000 |
| Pelatihan Kerja           | 0,530  | 0,106      | 0,359 | 5,000 | 0,000 |
| Lingkungan Kerja Nonfisik | 0,467  | 0,086      | 0,389 | 5,423 | 0,000 |

### 4.5.2 Uji Simultan (Uji F)

Hasil uji F menunjukkan nilai F-hitung sebesar 45,459 dengan tingkat signifikansi 0,000. Hal ini mengindikasikan bahwa pelatihan kerja dan lingkungan kerja nonfisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga model regresi dinyatakan layak untuk menjelaskan hubungan antarvariabel dalam penelitian ini.

Tabel 9. Hasil Uji F (Simultan)

| Model    | Sum of Squares | df  | Mean Square | F      | Sig.  |
|----------|----------------|-----|-------------|--------|-------|
| Regresi  | 1.960,724      | 2   | 980,362     | 45,459 | 0,000 |
| Residual | 3.040,769      | 141 | 21,566      |        |       |
| Total    | 5.001,493      | 143 |             |        |       |

## Pembahasan

### 1. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pusat Sumber Daya Mineral, Batubara, dan Panas Bumi (PSDMBP). Temuan ini menegaskan bahwa pelatihan kerja tidak sekadar berfungsi sebagai aktivitas administratif atau formalitas organisasi, tetapi menjadi mekanisme strategis dalam meningkatkan kapasitas kerja pegawai. Pelatihan memungkinkan pegawai memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang relevan dengan tuntutan pekerjaan, sehingga mereka mampu melaksanakan tugas secara lebih efektif dan efisien.

Secara teoretis, temuan ini sejalan dengan pandangan MSDM yang menempatkan pelatihan sebagai instrumen pengembangan kompetensi dan pembentukan perilaku kerja produktif. Ketika pelatihan dirancang berdasarkan kebutuhan pekerjaan, pegawai tidak hanya memahami prosedur kerja secara teknis, tetapi juga memiliki kepercayaan diri dan kesiapan kerja yang lebih baik. Kondisi ini mendorong peningkatan kualitas dan kuantitas kinerja secara berkelanjutan.

Hasil penelitian ini memperkuat temuan empiris sebelumnya yang menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, baik pada sektor publik maupun organisasi lainnya. Studi Putra dan Handayani (2022), Fitri et al. (2023), Wamnebo dan Muttaqin (2023), serta Novianingsih dan Sarah (2025) menunjukkan bahwa pelatihan yang terstruktur dan berorientasi kebutuhan mampu meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja pegawai. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan kembali pentingnya pelatihan kerja

sebagai fondasi pengembangan kinerja aparatur, khususnya dalam konteks instansi pemerintah pusat yang memiliki kompleksitas tugas tinggi.

## **2. Pengaruh Lingkungan Kerja Nonfisik terhadap Kinerja Pegawai**

Selain pelatihan kerja, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja nonfisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa aspek psikologis dan sosial dalam organisasi memiliki peran penting dalam membentuk perilaku dan hasil kerja pegawai. Lingkungan kerja nonfisik yang ditandai dengan hubungan kerja yang harmonis, komunikasi yang efektif, serta dukungan pimpinan menciptakan kondisi kerja yang kondusif bagi pegawai untuk berkinerja optimal.

Dari perspektif teori perilaku organisasi, lingkungan kerja nonfisik berfungsi sebagai konteks yang memengaruhi motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen pegawai. Ketika pegawai merasa dihargai, didukung, dan nyaman secara psikologis, mereka cenderung menunjukkan keterlibatan kerja yang lebih tinggi dan berupaya memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menurunkan motivasi dan menghambat aktualisasi potensi pegawai.

Temuan penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian sebelumnya yang menegaskan pengaruh signifikan lingkungan kerja nonfisik terhadap kinerja pegawai. Agustin dan Rachmawati (2021), Al Hazmi dan Nugraha (2021), Sari et al. (2023), serta Zulfahmi dan Sarah (2024) menemukan bahwa kualitas hubungan kerja, iklim organisasi, dan dukungan pimpinan berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja, khususnya pada sektor publik. Dengan demikian, penelitian ini memperkuat bukti empiris bahwa pengelolaan lingkungan kerja nonfisik merupakan faktor kunci dalam strategi peningkatan kinerja aparatur.

## **3. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Nonfisik secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil pengujian simultan menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan lingkungan kerja nonfisik secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak dapat dicapai melalui intervensi tunggal, melainkan memerlukan pendekatan yang terintegrasi antara pengembangan kompetensi dan penciptaan konteks kerja yang mendukung.

Pelatihan kerja meningkatkan kemampuan dan kesiapan pegawai, sementara lingkungan kerja nonfisik menyediakan ruang psikologis dan sosial yang memungkinkan kompetensi tersebut diterapkan secara optimal. Tanpa lingkungan kerja yang kondusif, hasil pelatihan berpotensi tidak teraktualisasi secara maksimal dalam kinerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang baik tanpa dukungan kompetensi yang memadai juga tidak cukup untuk menghasilkan kinerja yang tinggi. Oleh karena itu, sinergi antara pelatihan kerja dan lingkungan kerja nonfisik menjadi kunci dalam mendorong kinerja pegawai secara berkelanjutan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Rahman et al. (2023) serta Shefani dan Jaya (2024) yang menekankan pentingnya pendekatan holistik dalam pengelolaan sumber daya manusia. Penelitian ini memperluas temuan tersebut dengan menunjukkan bahwa integrasi pelatihan kerja dan lingkungan kerja nonfisik memiliki relevansi yang kuat dalam konteks instansi pemerintah pusat yang berorientasi pada kinerja dan pelayanan publik.

## **4. Kebaruan dan Implikasi Penelitian**

Kebaruan utama penelitian ini terletak pada pengujian empiris pengaruh pelatihan kerja dan lingkungan kerja nonfisik secara simultan dalam konteks instansi pemerintah pusat yang memiliki karakteristik tugas teknis dan regulatif yang kompleks. Berbeda dengan sebagian penelitian sebelumnya yang memfokuskan analisis pada satu variabel atau pada organisasi dengan konteks yang lebih sederhana, penelitian ini menekankan pentingnya integrasi faktor pengembangan kompetensi dan faktor psikososial dalam menjelaskan kinerja pegawai.

Secara praktis, temuan penelitian ini memberikan implikasi bahwa strategi peningkatan kinerja pegawai di lingkungan instansi pemerintah tidak dapat hanya mengandalkan peningkatan kompetensi melalui pelatihan, tetapi juga harus disertai dengan upaya sistematis untuk membangun lingkungan kerja nonfisik yang kondusif. Pimpinan organisasi perlu memastikan bahwa program pelatihan dirancang sesuai kebutuhan pekerjaan dan diikuti dengan kebijakan manajerial yang mendorong komunikasi efektif, hubungan kerja harmonis, serta dukungan kepemimpinan yang konsisten.

## 5. Kesimpulan

Penelitian ini membuktikan bahwa pelatihan kerja dan lingkungan kerja nonfisik merupakan determinan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Pusat Sumber Daya Mineral, Batubara, dan Panas Bumi (PSDMBP). Pelatihan kerja berperan sebagai mekanisme penguatan kompetensi yang memungkinkan pegawai menjalankan tugas secara lebih efektif, sementara lingkungan kerja nonfisik berfungsi sebagai konteks psikososial yang mendukung aktualisasi kompetensi tersebut dalam kinerja nyata. Temuan penelitian juga menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan lingkungan kerja nonfisik tidak bekerja secara terpisah, melainkan saling melengkapi dalam membentuk kinerja pegawai. Peningkatan kompetensi melalui pelatihan akan memberikan dampak optimal apabila didukung oleh lingkungan kerja nonfisik yang kondusif, ditandai oleh hubungan kerja yang harmonis, komunikasi yang efektif, serta dukungan kepemimpinan yang konsisten. Secara teoretis, penelitian ini memperkuat perspektif manajemen sumber daya manusia yang menekankan pentingnya integrasi antara pengembangan kompetensi dan pengelolaan faktor psikososial organisasi dalam menjelaskan kinerja pegawai, khususnya di sektor publik. Secara praktis, hasil penelitian ini mengimplikasikan bahwa upaya peningkatan kinerja aparatur pemerintah perlu dirancang secara terpadu, tidak hanya berfokus pada program pelatihan, tetapi juga pada penciptaan lingkungan kerja nonfisik yang mendukung kinerja berkelanjutan.

## Referensi

1. Agustin, I. K. S., & Rachmawati, D. (2021). Pengaruh lingkungan kerja nonfisik dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Brebes. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMB)*, 22(2), 123–134. <https://doi.org/10.30596/jimb.v22i2.6735>
2. Al Hazmi, C. R. V., & Nugraha, J. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan lingkungan kerja nonfisik terhadap kinerja pegawai di PT Kawan Lama Sejahtera Surabaya. *Journal of Office Administration: Education and Practice*, 1(2), 45–55. <https://journal.unesa.ac.id/index.php/joaep/article/view/13723>
3. Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Alfabeta. <https://www.alfabeta.co.id>
4. Fitri, F., Herwan, M. A., & Putri, I. D. K. (2023). Pengaruh pelatihan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bengkulu. *Ekomabis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 321–330. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v11i1.3562>
5. Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara. <https://bumiaksara.co.id>
6. Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. (2021). *Roadmap reformasi birokrasi 2020–2024*. <https://www.menpan.go.id>
7. Mangkunegara, A. A. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya. <https://www.rosda.co.id>
8. Novianingsih, A., & Sarah, S. (2025). Pengaruh kompetensi dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai fungsi pengujian laboratorium kimia di Balai Besar POM Bandung. *eCo-Fin: Economics and Financial*, 3(1), 45–55. <https://journal.ecofin.id/index.php/ecofin/article/view/312>
9. Pratama, R., & Lestari, D. (2021). Lingkungan kerja dan kinerja pegawai pada instansi pemerintah. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 12(1), 33–45. <https://doi.org/10.29244/jmo.v12i1.32815>
10. Putra, A., & Handayani, S. (2022). Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai pemerintah. *Jurnal Administrasi Publik*, 19(2), 101–112. <https://doi.org/10.31289/jap.v19i2.6374>
11. Rahman, A. A. S., Saputro, A. H., & Wijaya, F. (2023). Pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. *JEMSI: Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 9(4). <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i4.1359>
12. Rivai, V. (2018). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. RajaGrafindo Persada. <https://rajagrafindo.co.id>
13. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education. <https://www.pearson.com>
14. Sari, N., Putri, R. A., & Hidayat, A. (2023). Pengaruh lingkungan kerja nonfisik terhadap kinerja pegawai sektor publik. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 17(2), 145–156. <https://doi.org/10.54394/jmsdm.v17i2.489>
15. Sedarmayanti. (2020). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Mandar Maju. <http://mandarmaju.co.id>
16. Shefani, A. N., & Jaya, R. C. (2024). Pengaruh pelatihan kerja, motivasi kerja, dan komunikasi terhadap kinerja pegawai ASN jabatan fungsional. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (JEBMA)*, 4(2), 862–872. <https://journal.jebma.org/index.php/jebma/article/view/512>
17. Sutrisno, E. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana. <https://prenadamedia.com>
18. Wamnebo, N., & Muttaqin, R. (2023). Pengaruh kompetensi, pelatihan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *JEMSI: Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 9(2), 210–219. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i2.1087>
19. Wibowo. (2020). *Manajemen kinerja*. Rajawali Pers. <https://rajawalipers.com>
20. Zulfahmi, R., & Sarah, S. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja nonfisik terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 5(4), 487–503. <https://journal.jnmpsdm.org/index.php/jnmpsdm/article/view/224>