

**PENGARUH PELATIHAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT SUSOH
DI KABUPATEN ACEH BARAT DAYA**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan
Memenuhi Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**

Oleh:

SALSABILA PUTRI DARNI

NPM: 2002120029



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2022**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 12 September 2022

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

SALSABILA PUTRI DARNI
NPM : 2002120029

Dengan judul:

**PENGARUH PELATIHAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT SUSOH
DI KABUPATEN ACEH BARAT DAYA**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Suryani Murad, SE, M.Si
NIK : 19720205 200103 2 001

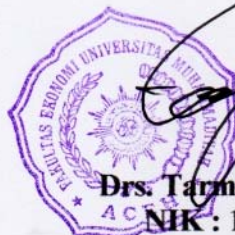
Pembimbing I

Agus Arianto, SE, M.Si
NIK : 19760824 201112 1 001

Pembimbing II

Mimiasri, SE, M.M
NIK : 19840211 200802 1 001

Mengetahui,
Dekan,



Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si. MM
NIK : 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 12 September 2022

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

SALSABILA PUTRI DARNI
NPM : 2002120029

Dengan judul:

**PENGARUH PELATIHAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT SUSOH
DI KABUPATEN ACEH BARAT DAYA**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 5 September 2022

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

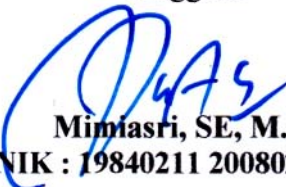
Ketua


Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si. MM
NIK : 19700408 199401 1 001

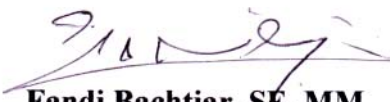
Sekretaris


Agus Arianto, SE, M.Si
NIK : 19760824 201112 1 001

Anggota


Mimiasri, SE, M.M
NIK : 19840211 200802 1 001

Anggota


Fandi Bachtiar, SE, MM
NIK : 19840228 201708 1 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen



Suryani Murad, SE, M.Si
NIK : 19720205 200103 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI AKUNTANSI FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 10 September 2022
Yang Menyatakan



SALSABILA PUTRI DARNI

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : SALSABILA PUTRI DARNI
NPM : 2002120029
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eklusif (Non-Exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH PELATIHAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT SUSOH DI KABUPATEN ACEH BARAT DAYA

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 10 September 2022

Banda Aceh, 10 September 2022
Yang Menyatakan



SALSABILA PUTRI DARNI

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul *“Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Susoh di Kabupaten Aceh Barat Daya”*.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Pendidikan Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen di Universitas Muhammadiyah Aceh, Banda Aceh.

Keberhasilan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, pengarahan, dan dukungan dari berbagai pihak yang dengan ketulusan, kasih sayang, dan pengorbanannya memberikan bantuan kepada penulis. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT yang dengan seizin dan telah memberikan pertolongan-Nya maka Skripsi ini pun selesai.
2. Nabi Muhammad SAW. yang sangat mengasihi umatnya.
3. Kepada orang tua yaitu Ayahanda Darmansyah dan Ibunda Sufriani yang telah membesarkan dan mendidik sepenuh hati serta menjadi sumber motivasi dan selalu memberikan dukungan kepada penulis agar penulis terus menuntut ilmu dan menempuh pendidikan.

4. Adik-adik tersayang Najla Satira Darni dan Fatiyatul Kamila Darni yang selalu mensupport penulis dalam hal apapun serta keluarga saya yang telah memberikan semangat dan dukungan kepada penulis, terima kasih atas doanya.
5. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng , SE.M.Si.MM, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
6. Ibu Tuwisna, SE.MM, Ketua Laboratorium Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
7. Ibu Suryani Murad, SE, M.Si, Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
8. Bapak Agus Ariyanto, SE. M.Si, Selaku Pembimbing I Fakultas Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesainya penelitian ini.
9. Bapak Mimiastri, SE, MM, Selaku Pembimbing II Fakultas Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesainya penelitian ini.
10. Teman- teman seperjuangan penulis Erla Mentari, Deppyryany, Rahmatul Amna, Ghina Fitriah Umamy, dan Silvi Maidita utari yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang sifatnya membangun dari berbagai pihak penulis terima dengan senang hati. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua, Aamiin

Wassalamualaikum Wr.Wb

Banda Aceh, 13 Agustus 2022
Hormat saya,

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
 BAB I PENDAHULUAN	 1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.5 Ruang Lingkup Penelitian.....	8
 BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	 9
2.1 Landasan Teoritis.....	9
2.1.1 Kinerja Pegawai	9
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai.....	9
2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai ..	10
2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai	11
2.1.2 Pelatihan Kerja.....	12
2.1.2.1 Pengertian Pelatihan Kerja.....	13
2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan Kerja...	13
2.1.2.3 Indikator Pelatihan Kerja	15
2.1.3 Lingkungan Kerja.....	16
2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	16
2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	18
2.1.3.3 Indikator Lingkungan Kerja	18
2.1.4 Motivasi Kerja.....	19
2.1.4.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	19
2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	20
2.1.4.3 Indikator Motivasi Kerja	22
2.2 Penelitian Sebelumnya	23
2.3 Hubungan Antar Variabel	27
2.3.1 Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	27
2.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....	28

2.3.3 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai	29
2.4 Kerangka Pemikiran.....	29
2.5 Hipotesis.....	30
BAB III METODE PENELITIAN	32
3.1 Desain Penelitian.....	32
3.1.1 Tujuan Penelitian	32
3.1.2 Jenis Penelitian.....	32
3.1.3 Lokasi Dan Objek Penelitian	32
3.1.4 Horizon Waktu	33
3.1.5 Unit Analisis	33
3.2 Populasi, Sampel Dan Teknik Sampling.....	33
3.3 Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data.....	34
3.4 Definisi Dan Operasional Variabel	35
3.5 Teknik Analisis Data.....	37
3.6 Pengujian Data	38
3.6.1 Pengujian Validitas	38
3.6.2 Pengujian Reliabilitas	38
3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik	39
3.7 Pengujian Hipotesis.....	40
BAB VI HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	42
4.2 Karakteristik Responden	42
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian.....	44
4.4 Hasil Pengujian Data.....	49
4.4.1 Pengujian Data	49
4.4.2 Pengujian Asumsi Klasik	51
4.5 Teknik Analisis Data.....	55
4.6 Pembuktian Hipotesis	60
4.7 Implikasi Penelitian	63
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	64
5.2 Saran.....	65
DAFTAR PUSTAKA.....	66

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Daftar hadir pegawai pada Kantor Camat Susoh di Kabupaten Aceh Barat Daya Periode Maret-Mei 2022.....	4
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya.....	25
Tabel 3.1 Skala Likert.....	35
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....	36
Tabel 4.1 Karakteristik Responden.....	43
Tabel 4.2 Variabel Kinerja Pegawai.....	44
Tabel 4.3 Variabel Pelatihan Kerja.....	45
Tabel 4.4 Variabel Lingkungan Kerja.....	47
Tabel 4.5 Variabel Motivasi Kerja.....	48
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas.....	49
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas.....	50
Tabel 4.8 Uji Normalitas.....	51
Tabel 4.9 Uji Multikolineritas.....	54
Tabel 4.10 Pengaruh Masing-Masing Variabel Independent Dan Dependent.	56
Tabel 4.11 Model Summary Anova.....	57
Tabel 4.12 Anova (Analysis of Variance).....	58
Tabel 4.13 Uji Parsial.....	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	30
-------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioer	68
Lampiran 2 Master tabel karakteristik responden	71
Lampiran 3 Master tabel kuesioner	72
Lampiran 4 Hasil Output SPSS	74
Lampiran 5 Nilai F tabel pada tingkat keyakinan 95 %	88

PENGARUH PELATIHAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT SUSOH DI KABUPATEN ACEH BARAT DAYA

SALSABILA PUTRI DARNI

NPM: 2002120029

Pembimbing 1. Agus Ariyanto, SE, M.Si

Pembimbing 2. Mimiasri, SE, MM

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Susoh di Kabupaten Aceh Barat Daya. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Penentuan sampel penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini seluruh pegawai yang ada pada Kantor Camat Susoh di Kabupaten Aceh Barat Daya yang berjumlah 30 pegawai. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Susoh di Kabupaten Aceh Barat Daya. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Susoh di Kabupaten Aceh Barat Daya. Dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Susoh di Kabupaten Aceh Barat Daya. Pelatihan kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Susoh Kabupaten Aceh Barat Daya. Peningkatan kinerja pegawai melalui pelatihan kerja, kenyamanan lingkungan kerja dan tingkat motivasi, artinya semakin sering di evaluasi maka semakin besar peluang pada Kantor Camat Susoh di Kabupaten Aceh Barat Daya dalam meningkatkan kinerja pegawainya.

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

THE EFFECT OF WORK TRAINING, WORK ENVIRONMENT AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT SUSOH CAMAT OFFICE IN SOUTHWEST ACEH DISTRICT

SALSABILA PUTRI DARNI

NPM: 2002120029

Pembimbing 1. Agus Ariyanto, SE, M.Si

Pembimbing 2. Mimiasri, SE, MM

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of job training, work environment and work motivation on employee performance at the Susoh Sub-District Office in Aceh Barat Daya District. The method used is a quantitative method. Determination of the sample of this study using a saturated sampling technique. The sample used in this study were all employees at the Susoh Sub-district Office in Southwest Aceh Regency, totaling 30 employees. The analytical method used in this research is multiple linear regression analysis. The results showed that job training partially had a significant effect on employee performance at the Susoh sub-district office in Aceh Barat Daya District. The work environment partially has a significant effect on employee performance at the Susoh sub-district office in Aceh Barat Daya District. And work motivation partially has a significant effect on employee performance at the Susoh sub-district office in Southwest Aceh Regency. Job training, work environment and work motivation together have a significant effect on employee performance at the Susoh Sub-district office, Southwest Aceh Regency. Improved employee performance through job training, work environment comfort and motivation level, meaning that the more often it is evaluated, the greater the opportunity at the Susoh Sub-district Office in Aceh Barat Daya Regency in improving the performance of its employees.

Keywords: Job Training, Work Environment, Work Motivation, Employee Performance

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG PENELITIAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan pengelolaan yang berfokus pada manusia atau suatu upaya yang berhubungan dengan pegawai. Dalam mengelola sumber daya manusia yang berkualitas dibutuhkan manusia yang memiliki keunggulan yang kompetitif untuk mencapai target yang diberikan instansi.

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang telah dicapai pegawai pada waktu yang telah ditentukan, pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi cenderung akan melakukan pekerjaan sesuai dengan standar tertentu dan lebih berinisiatif dalam melakukan pekerjaan, kecil kemungkinan untuk mengundurkan diri dibandingkan dengan pegawai yang memiliki kinerja yang rendah.

Gejala yang timbul akibat dari kinerja pegawai yang rendah adalah pegawai bekerja hanya mengikuti perintah atasan, kurang inisiatif kerja, hasil yang belum sepenuhnya sesuai yang diharapkan, lingkungan kerja yang kurang memadai, serta kurang optimal dalam menjalankan tugas ditandai dengan kehadiran yang terlambat.

Diperlukan upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai untuk dapat melaksanakan tugas yang diberikan. Upaya dalam meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling penting maka dari itu kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh faktor pelatihan kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja untuk mendorong para pegawai memiliki hasil pekerjaan yang baik.

Berdasarkan hasil observasi pada Kantor Camat Susoh di Kabupaten Aceh Barat Daya pada tanggal 11 Juli 2022 yang terjadi permasalahan yaitu, gaji diberikan

berdasarkan tunjangan prestasi kerja dengan menggunakan E-Kinerja khususnya untuk pegawai pns yang wajib menggunakan aplikasi E-Kinerja yang merupakan program baru yang diterapkan pada pegawai pemerintah, tunjangan prestasi kerja dihitung kurangnya jam kerja dan hari kerja, maka disitulah pegawai tidak bisa menunda-nunda pekerjaan karena sudah terkontrol dari aplikasi. Lingkungan kerja yang menyenangkan antar pegawai saling menegur sapa layaknya seperti keluarga. Atasan juga mengontrol serta mengecek tugas dari pegawainya.

Pelatihan kerja akan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan keahlian dan kemampuan baru dalam bekerja. Pelatihan yang dilaksanakan kepada pegawai dalam proses pelaksanaan pekerjaan, sehingga hasil pekerjaannya menjadi lebih memuaskan. Pelatihan merupakan hal yang sangat penting bagi instansi agar pegawai memiliki pengetahuan, kemampuan dan keterampilan sehingga dapat memenuhi kebutuhan instansi dimasa kini dan dimasa yang akan datang.

Berdasarkan hasil observasi pada Kantor Camat Susoh di Kabupaten Aceh Barat Daya pada tanggal 11 Juli 2022 yang terjadi permasalahan yaitu, pegawai berasal dari latar belakang yang berbeda, yang dapat membuat sebagian pegawai sulit untuk mengaplikasikan aplikasi kinerja yang baru dengan berbasis online. Dan juga pelatihan sudah jarang dilakukan dalam 10 tahun terakhir. Untuk mengetahui tingkat kinerja pegawai pada Kantor Camat Susoh di Kabupaten Aceh Barat Daya. Maka dari itu peningkatan kemampuan pegawai pada Kantor Camat Susoh di Kabupaten Aceh Barat Daya dapat dilakukan dengan menyelenggarakan program pelatihan kerja.

Lingkungan kerja merupakan sarana dan prasarana yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang memadai akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk melaksanakan beban-beban yang diberikan secara optimal maka akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut menjadi rendah.

Berdasarkan hasil observasi pada Kantor Camat Susoh di Kabupaten Aceh Barat Daya pada tanggal 11 Juli 2022 yang terjadi permasalahan yaitu lingkungan kerja yang kurang memadai, dapat dilihat dari barang-barang yang sudah dalam kondisi yang kurang baik, dan juga jumlah yang semakin berkurang dikarenakan tidak layak pakai, kondisi ruangan serta penerangan yang masih kurang pencahayaan sehingga banyak nyamuk yang membuat kurang nyaman dalam bekerja.

Motivasi kerja adalah sikap mental atau kondisi seseorang dimana orang tersebut akan merasa terdorong untuk mengerjakan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya, sehingga dapat berpengaruh terhadap kemampuan dan kesanggupan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Salah satu cara agar pegawai dapat bekerja secara efektif dan efisien adalah dengan cara meningkatkan kinerja instansi dengan memotivasi pegawai. Maka instansi perlu menjaga agar motivasi pegawai tidak menurun. Disisi lain motivasi juga akan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengalahkan ego pribadi dan memperkuat komitmen pegawai terhadap instansi.

Berdasarkan hasil observasi pada Kantor Camat Susoh di Kabupaten Aceh Barat Daya pada tanggal 11 Juli 2022 yang terjadi permasalahan, absensi pegawai yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dan juga akan mempengaruhi gaji, karena gaji diberikan sesuai dengan pekerjaan yang telah dikerjakan. Motivasi kerja pegawai belum optimal, hal ini dapat dilihat dari tingkat kehadiran, kurang cepat dalam menangani pelayanan kepada masyarakat. Kondisi kantor sesama pegawai menyenangkan. Dan juga prestasi kerja diberikan kepada pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi. Berikut tabel 1.1 yang dapat dilihat :

Tabel 1.1
Daftar hadir pegawai dan tenaga kontrak pada Kantor Camat Susoh di Kabupaten Aceh Barat Daya Periode Maret – Mei 2022

No	Bulan	Absensi							
		Cuti		Izin		Sakit		Alpha	
		Hari	Pegawai	Hari	Pegawai	Hari	Pegawai	Hari	Pegawai
1.	Maret	13	3	5	1	22	3	7	6
2.	April	1	1	1	1	22	3	20	3
3.	Mei	3	2	5	5	16	2	6	2

Sumber : Kantor Camat Susoh di Kabupaten Aceh Barat Daya (2022)

Dari tabel diatas, diketahui bahwa pegawai yang alpha paling banyak pada bulan Maret sebanyak 6 pegawai yang alpha (tidak hadir tanpa alasan). Banyaknya absensi di cuti, izin, sakit dan alpha dapat membuat pekerjaan tertunda, tidak selesainya tepat waktunya, rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan berkurang. Sanksi yang diberikan tentunya pemotongan gaji, akan tetapi itu dinilai masih kurang efektif karena tidak menimbulkan efek jera.

Berdasarkan survey awal pada 11 Juli 2022 dengan jumlah pegawai tetap 8 orang dan 2 orang tenaga kontrak pada Kantor Camat Susoh di Kabupaten Aceh Barat

Daya kinerja pegawai masih dikatakan rendah karena pegawai dengan jenjang dibawah S1 masih banyak dan banyak yang sudah berumur, tentunya akan sulit dalam memahami hal baru, maka dari itu memerlukan program pelatihan kerja untuk dapat menambah keahlian dan pengembangan diri untuk tantangan kedepannya. lingkungan juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai menjadi rendah dikarenakan kurang nyaman dalam bekerja maka dari itu untuk meningkatkan kinerja pegawai lingkungan harus diperhatikan. banyak pegawai yang tidak masuk kerja tanpa alasan apapun di setiap bulannya yang akan membuat pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya menjadi tidak optimal. Maka diperlukan motivasi yang tinggi dari pegawai untuk dapat mengurangi ketidakhadiran agar pekerjaan menjadi efektif.

Penelitian ini dilakukan pada kantor Camat Susoh di Kabupaten Aceh Barat Daya, pemilihan objek penelitian pada kantor Camat karena kantor Camat merupakan salah satu penyelenggaraan kegiatan pemerintah di tingkat Kecamatan yang berperan penting dalam melayani masyarakat tingkat Kecamatan, maka dari itu sangat penting untuk membuat para pegawai melakukan kinerja yang baik, selain itu faktor efisiensi dan efektivitas juga dipertimbangkan, mengingat kantor Camat ada di Kabupaten Aceh Barat Daya yang sama berdomisili dengan peneliti.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Susoh di Kabupaten Aceh Barat Daya**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- 1). Bagaimana Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Camat Susoh di Kabupaten Aceh Barat Daya.
- 2). Bagaimana Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Camat Susoh di Kabupaten Aceh Barat Daya.
- 3). Bagaimana Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Camat Susoh di Kabupaten Aceh Barat Daya.
- 4). Bagaimana Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Camat Susoh di Kabupaten Aceh Barat Daya.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah:

- 1). Untuk menguji apakah Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Camat Susoh di Kabupaten Aceh Barat Daya.
- 2). Untuk menguji apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Camat Susoh di Kabupaten Aceh Barat Daya.
- 3). Untuk menguji apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Camat Susoh di Kabupaten Aceh Barat Daya.

- 4). Untuk menguji apakah Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Camat Susoh di Kabupaten Aceh Barat Daya.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1). Manfaat Teoritis :

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang sejauh mana pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Susoh di Kabupaten Aceh Barat Daya. Selain itu memberikan kontribusi sebagai bahan referensi untuk penelitian sejenis

- 2). Manfaat Praktis

Dengan adanya penelitian mengenai sejauh mana pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Susoh di Kabupaten Aceh Barat Daya, maka akan diketahui faktor-faktor apa saja yang bisa mempengaruhi Kinerja Pegawai secara signifikan, untuk selanjutnya digunakan sebagai salah satu dasar pertimbangan dalam pengambilan keputusan. Sekaligus sebagai saran dan masukan kepada Kantor Camat Susoh di Kabupaten Aceh Barat Daya dalam hal peningkatan kinerja pegawai, pelatihan kerja yang efektif dan efisien, lingkungan kerja yang memadai serta mengenai motivasi kerja yang optimal.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini hanya meneliti variabel pelatihan kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja dan kinerja pegawai. Artinya bahwa penelitian ini tidak meneliti semua faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, penelitian ini mengamati pegawai pemerintah daerah, pegawai pada kantor Camat Susoh di Kabupaten Aceh Barat Daya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teoritis

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan perilaku yang ditampilkan setiap orang atau kelompok yang melakukan tugas atau pekerjaan dengan efektif dan efisien sesuai dengan apa yang ingin dicapai organisasi yang akan menghasilkan sebuah prestasi kerja. Kesediaan dan keterampilan seorang pegawai tidaklah relatif efektif dalam menjalani tugas, apabila tidak diberikan penjelasan yang jelas tentang apa yang harus dikerjakan dan cara untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

Kinerja merupakan hasil kerja yang diperoleh yang ingin dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika Gracia (2019).

Menurut Watung Rannie & S., (2016). Kinerja pegawai mengacu pada prestasi kerja pegawai yang diatur berdasarkan standar yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Kinerja pegawai yang tinggi dapat meningkatkan kinerja organisasi, sedangkan jika kinerja pegawai rendah maka akan menurunkan kinerja organisasi.

Kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian hasil kerja yang dilakukan karyawan dalam perusahaan, ketika atasan dan bawahan membentuk serangkaian

asumsi dan harapan mereka masing-masing yang sering terjadi perbedaan yang akhirnya mempengaruhi tingkat kinerja pegawai Huda & Sholeh (2019).

Menurut Elizar & Tanjung (2018) menyatakan bahwa kinerja pegawai tidak hanya sekedar informasi untuk mendapatkan promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan, akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi pegawai dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki penurunan kinerja yang dapat dihindari.

Menurut Subroto (2018) menyatakan kinerja karyawan merupakan suatu hasil atau pencapaian yang didapatkan seseorang karyawan dalam jangka waktu tertentu pada suatu pekerjaan yang dikerjakannya, dan karyawan tersebut memiliki kinerja yang baik, dan dapat menunjang perusahaan dalam mencapai sasaran dan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan berdasarkan standar yang telah ditetapkan, kinerja yang baik ialah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai dengan standar yang telah ditetapkan Husnah et al., (2018).

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, berarti kinerja pegawai mengandung makna yang sangat penting, efisiensi pegawai dalam sebuah organisasi telah ditetapkan karena mereka memiliki tujuan tertentu yang ingin mereka capai. Semua organisasi dipengaruhi oleh perilaku organisasi dalam mencapai tujuan tersebut.

2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai pastinya ditentukan oleh faktor -faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung maupun tidak langsung.

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Chairunnisah et al. (2021), kinerja individu dipengaruhi oleh:

- a. Faktor Individu, yang terdiri dari kemampuan dan keterampilan, latar belakang, serta demografis. Kemampuan dan keterampilan meliputi mental dan fisik seorang pegawai, latar belakang meliputi keluarga dan pengalaman. Karakteristik demografis meliputi umur, etnis, dan jenis kelamin.
- b. Faktor Psikologis, yang terdiri dari lima sub faktor yaitu persepsi, tingkah laku, kepribadian, pembelajaran serta motivasi.
- c. Faktor Organisasi, yang terdiri dari lima sub faktor yaitu sumber daya (manusia, uang, bahan baku, mesin dan prosedur kerja), kepemimpinan, penghargaan, struktur dan rancangan pekerjaan.

2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Chairunnisah et al. (2021), ada 5 indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:

- a. Kualitas kerja
Kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan dan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan merupakan ukuran dari kualitas kerja.
- b. Kuantitas kerja
Jumlah yang dinyatakan dalam bagian dan siklus kegiatan yang telah dilaksanakan adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam kuantitas.

c. Ketepatan waktu

Menyelesaikan kegiatan dengan tepat waktu dan memaksimalkan waktu yang ada dengan kegiatan yang lain.

d. Efektifitas

Meningkatkan hasil dari setiap bagian dalam penggunaan sumber daya dengan cara memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, dan bahan baku) yang tersedia.

e. Komitmen

Tingkat dimana seorang karyawan yang dapat mengerjakan fungsi kerjanya serta bertanggung jawab dengan yang dikerjakan terhadap organisasi .

2.1.2 Pelatihan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja merupakan suatu pendidikan yang membantu pegawai dalam menjalankan tugas saat ini. Pelatihan kerja akan diberikan kepada pegawai baru untuk memahami tugas yang akan dilakukannya, dan juga kemampuan untuk mengerjakan tugas yang diberikan, sehingga materi dalam pelatihan kerja sangat penting bagi suatu organisasi dan juga pegawai. Pelatihan juga merupakan proses untuk membentuk pegawai dengan mendapatkan penambahan keahlian, kemampuan, pengetahuan dan tingkah lakunya.

Pelatihan adalah proses untuk membentuk perilaku karyawan yang sesuai dengan yang diinginkan perusahaan, dan yang akan membekali karyawan dengan berbagai pengetahuan, kemampuan dan keahlian sesuai dengan divisi pekerjaannya Dewi & Harjoyo (2019).

Pelatihan merupakan suatu proses belajar dan usaha yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan keterampilan kerja karyawannya, dan lebih berfokus untuk meningkatkan keterampilan teknis untuk memperoleh keterampilan kerja, memahami pekerjaan dengan benar dan bekerja dengan cara yang benar Watung Rannie & S.(2016).

Menurut Utami & Fauziah (2020) menyatakan bahwa pelatihan merupakan proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melakukan pekerjaan yang saat ini sesuai dengan standar dan merupakan suatu proses untuk mengembangkan kemampuan para pegawai agar dapat meningkatkan kualitas pekerjaannya.

Menurut Huda & Sholeh (2019). Pelatihan kerja merupakan macam-macam kegiatan secara personal untuk meningkatkan keahlian, kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai dalam meningkatkan kinerja organisasi sesuai dengan keahlian yang dimilikinya.

Pelatihan tenaga kerja merupakan setiap usaha untuk memperbaiki kinerja pekerja pada suatu tugas tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau satu pekerjaan yang berhubungan dengan pekerjaannya Alifiansyah (2018).

Berdasarkan atas pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja merupakan proses untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian dan tingkah laku pegawai yang akan berdampak positif melalui pelatihan kerja yang sudah direncanakan oleh organisasi sebelumnya.

2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan Kerja

Menurut Dewi & Harjoyo (2019) ada 6 faktor yang mempengaruhi pelatihan kerja :

1) Peserta pelatihan

Perusahaan harus menyeleksi calon pegawai yang akan dilatih. Calon pegawai yang dilatih harus dinilai kecerdasan, kemampuan, kemauan, motivasi serta tingkah lakunya. Penilaian ini berguna untuk menentukan jenis pelatihan yang akan diikuti.

2) Pelatih pelatihan

Pelatih biasanya dipilih dari luar perusahaan maupun dari dalam perusahaan untuk dapat membuat pelatihan ini suportif.

3) Materi pelatihan

Diberikan kepada peserta tujuannya untuk menambah pengetahuan peserta menjadi yang lebih baik, diharapkan agar peserta dapat menyerap materi yang telah diberikan.

4) Lokasi pelatihan

Lokasi pelatihan dapat dilakukan baik diluar organisasi maupun diluar organisasi. Jika dilakukan diluar organisasi akan memberikan kesegaran bagi peserta pelatihan, sedangkan jika didalam organisasi akan membuat pegawai tersebut bosan dan jenuh.

5) Lingkungan pelatihan

Dibutuhkan lingkungan yang nyaman untuk tempat pelatihan kerja yang didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang akan memberikan hasil yang lebih positif.

6) Waktu pelatihan

Makin lama pelatihan maka akan meningkatkan kejenuhan pegawai yang akan berdampak pada hasil pelatihan yang diikuti.

2.1.2.3 Indikator Pelatihan Kerja

Menurut Nurul Marifa et al. (2018), mengungkapkan indikator-indikator pelatihan kerja diantaranya :

1) Jenis Pelatihan

Berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang telah dilaksanakan maka pelatihan diharapkan akan dapat meningkatkan kinerja pegawai serta etika kerja antara bawahan dan atasan.

2) Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan harus konkrit dan dapat diukur, karena pelatihan diselenggarakan untuk dapat meningkatkan keterampilan kerja agar pegawai mampu mencapai kinerja secara maksimal serta dapat meningkatkan pemahaman pegawai terhadap etika yang harus diterapkan.

3) Materi

Materi pelatihan seperti : pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.

4) Metode

Metode pelatihan yang digunakan yaitu metode pelatihan dengan teknik partisipasif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan games serta tes kerjasama tim.

5) Kualifikasi peserta

Pegawai yang dipilih harus memiliki persyaratan diantaranya : memiliki keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan serta mampu membangkitkan motivasi dan mempergunakan metode partisipatif.

6) Waktu.

Semakin sering pegawai mendapatkan pelatihan maka cenderung akan meningkatkan keterampilan dan kemampuan.

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Keunggulan kompetitif yang baik dalam suatu organisasi salah satunya lingkungan kerja. Untuk mencapai kinerja pegawai yang baik, maka organisasi harus dapat mengkondisikan situasi yang dibutuhkan seperti lingkungan yang cocok dan nyaman bagi para pegawai, perlengkapan yang lengkap, dan hubungan baik antar sesama rekan, bawahan maupun atasan. Suatu organisasi dapat mengalami kehancuran jika tidak memperhatikan perubahan dan perkembangan lingkungan sekitarnya. Dan juga lingkungan kerja merupakan tempat dimana pegawai menghabiskan lebih banyak waktu dibandingkan dengan aktivitas lain.

Menurut Irawan & Satrio (2015) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah kehidupan psikologi, sosial dan fisik di dalam perusahaan yang sangat berdampak terhadap pekerjaan yang ditugaskan, kehidupan manusia tidaklah terlepas dari berbagai kondisi di lingkungan sekitar, antara manusia dan lingkungan mempunyai hubungan yang sangat erat.

Lingkungan kerja merupakan suatu peranan penting untuk meningkatkan kelancaran proses perusahaan karena lingkungan kerja yang baik tidak hanya dapat memuaskan karyawan dalam menjalankan tugasnya tetapi juga akan berdampak dalam meningkatkan semangat dalam bekerja Husnah et al. (2018).

Menurut Ferry (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi yang bersangkutan dengan hubungan kerja, baik dengan pemimpin maupun dengan antar rekan kerja atau dengan bawahan.

Lingkungan kerja adalah suatu area yang ada di dalam tempat kerja pegawai yang akan mempengaruhi kinerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya, lingkungan kerja yang baik menumbuhkan semangat kerja, meningkatkan kinerja pegawai, mengurangi kejenuhan, dan kelelahan dalam bekerja Khoiriyah et al. (2020).

Lingkungan kerja adalah segala kondisi yang berada disekitar para pekerja sehingga baik secara langsung maupun tidak langsung akan dapat berdampak terhadap dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan Elizar & Tanjung (2018).

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai. Lingkungan kerja yang memenuhi standar kebutuhan layak pegawai seperti lingkungan yang nyaman, bersih, tidak bising dapat memberikan kontribusi terhadap kenyamanan pegawai dalam menjalankan tugasnya. Dan juga lingkungan kerja sangat penting dan besar

pula dampaknya terhadap semangat kerja pegawai, tetapi banyak organisasi yang kurang memperhatikannya.

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut W Enny (2019) ada 5 faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu, sebagai berikut:

1. Faktor personal

Seperti: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh perorangan.

2. Faktor kepemimpinan

Seperti: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, instruksi dan dukungan yang diberikan manajer.

3. Faktor tim

Seperti: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim, kekompakkan dan keeratan anggota tim.

4. Faktor sistem

Seperti: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang dibebaskan oleh organisasi, proses organisasi, dan budaya organisasi.

5. Faktor situasi

Seperti: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

2.1.3.3 Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala keadaan yang berbentuk fisik dan berada disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi cara bekerja pegawai baik secara

langsung maupun secara tidak langsung. Menurut Husnah et al.(2018), mengungkapkan bahwa indikator-indikator lingkungan kerja meliputi :

- a. Fasilitas Kantor.
- b. Kondisi Kerja.
- c. Hubungan antar sesama rekan kerja.
- d. Hubungan antara karyawan dan pimpinan.

2.1.4 Motivasi Kerja

2.1.4.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja sangat penting didalam diri pegawai karena tanpa adanya motivasi kerja maka keinginan pegawai dan juga tujuan organisasi sulit tercapai. Motivasi kerja merupakan faktor penggerak maupun dorongan yang akan menyebabkan timbulnya rasa semangat dan juga yang mampu merubah perilaku manusia untuk menjadi yang lebih baik. Motivasi kerja juga merupakan sebuah alasan untuk pegawai mau bertindak, antusias dan mau bekerja secara giat untuk mencapai hasil yang optimal.

Utami & Fauziah (2020) mendefinisikan “ motivasi kerja merupakan pendorong bagi seseorang untuk melaksanakan tugasnya dengan lebih baik, dan juga sebagai faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk melakukan pekerjaan baru”.

Menurut Alifiansyah (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang berasal dari dalam atau luar seperti mendapatkan peningkatan karir, kesejahteraan (gaji, insentif) yang diaplikasikan dalam kerjanya agar dapat tercapai tujuan dari perusahaanya.

Motivasi kerja merupakan sesuatu yang meningkatkan dan mendorong semangat bekerja, yang berupa dalam hal meningkatkan motivasi kerja antara atasan, kolega, sarana, fisik, kebijaksanaan, peraturan, imbalan jasa uang dan non-uang, jenis pekerjaan dan tantangan Huda & Sholeh (2019).

Fransisca (2016) mengemukakan bahwa motivasi kerja merupakan serangkaian sikap dan nilai yang berdampak terhadap individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Syarifuddin, Idris Muhammad (2021) mendefinisikan bahwa motivasi kerja adalah kondisi psikologis yang membuat pegawai mengambil tindakan untuk mencapai tujuan yang berasal dari dalam hati, sehingga secara sadar terjadi perubahan perilaku.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu tindakan yang mendorong seorang pegawai untuk menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya, untuk mencapai tujuan organisasi dengan optimal. Bagi sebuah organisasi memotivasi kerja pegawai sangat sulit, tidak hanya mengharapkan pegawai yang memiliki kemampuan, cakap dan terampil tetapi yang paling penting bagaimana para pegawai mau bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Chairunnisah et al. (2021) , ada 2 faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu :

A. Faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi kerja

a. Lingkungan kerja yang menyenangkan

Ialah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang berada disekeliling pegawai yang sedang melaksanakan tugas yang dapat berdampak pada pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

b. Kompensasi yang memadai

Ialah sumber penghasilan utama bagi pegawai untuk dapat memenuhi kebutuhannya dan keluarganya. Kompensasi yang memadai adalah motivasi paling ampuh bagi organisasi untuk mendorong para pegawai bekerja dengan baik.

c. Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam sebuah organisasi adalah memberikan pengarahan, bimbingan kerja kepada pegawai agar mereka dapat melakukan pekerjaannya dengan baik dan meminimalisir kesalahan yang akan dilakukan.

d. Adanya *reward*

Setiap orang akan mau bekerja secara maksimal untuk memberikan yang terbaik untuk organisasinya, agar dapat meraih penghargaan atas prestasi dan jaminan karir yang jelas di dalam organisasinya.

e. Status dan tanggung jawab

Status dan kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan impian setiap pegawai dalam bekerja di suatu organisasi.

f. Peraturan yang berlaku

Bagi suatu organisasi yang besar biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja (SOP) yang harus dipatuhi oleh seluruh pegawai.

B. Faktor internal yang mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

- a. Keinginan untuk dapat hidup.
- b. Keinginan untuk dapat memiliki.
- c. Keinginan untuk dapat memperoleh penghargaan.
- d. Keinginan untuk berkuasa.

2.1.4.3 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Ricardianto (2018), mengungkapkan bahwa indikator motivasi kerja adalah :

a) Aktualisasi diri

Kebutuhan naluriah pada seseorang untuk melakukan yang terbaik dalam pekerjaannya.

b) Penghargaan

Sesuatu yang didapatkan seseorang karena telah melakukan kontribusi yang terbaik dalam instansi.

c) Kebutuhan sosial

Kebutuhan yang saling berhubungan antara seseorang dengan manusia lainnya dalam berkehidupan bermasyarakat.

d) Kebutuhan rasa aman

Meliputi jaminan keamanan, stabilitas, perlindungan, struktur, keteraturan, serta bebas dari rasa takut dan cemas.

e) Kebutuhan fisik

Kebutuhan akan kekuatan, percaya diri, dan kemandirian.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian terkait dengan kinerja pegawai yang telah dilakukan sebelumnya, diantaranya seperti penelitian Syarifuddin, Muhammad Idris dan Sylvia Sjarlis (2021), melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Mallusertasi Kabupaten Barru”. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif, ia menyebarkan kuesioner kepada pegawai Kantor Camat Mallusertasi Kabupaten Barru berjumlah 45 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan serta motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Mallusertasi Kabupaten Barru. Sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Mallusertasi Kabupaten Barru.

Selanjutnya ada Yuli Khoiriyah, Rois Arifin dan Arini Fitria Mustapita (2020), juga meneliti terkait dengan judul “Lingkungan Kerja, Pelatihan, Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Tata Usaha Sekretariat Daerah Kabupaten Malang”. Penelitian ini menggunakan kuantitatif dengan jenis penelitian *explanatory research*. Ia menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan bagian pegawai Tata Usaha Sekretariat Daerah Kabupaten Malang yang berjumlah 46 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja, pelatihan dan motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Tata Usaha Sekretariat Daerah Kabupaten Malang.

Moch Irfan Alifiansyah pada tahun 2018 dengan judul “ Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Semen Indonesia”. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT Semen Indonesia (Persero) Tbk. Pabrik Tuban. Sampel yang digunakan berjumlah 50 responden. Metode yang digunakan yaitu sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui survei langsung ke perusahaan dan menyebarkan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja dan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Semen Indonesia (Persero) Tbk. Pabrik Tuban.

Selanjutnya ada Raniee Watung, Lotje Kawet dan Ivonne S. Saerang pada tahun 2016 dengan judul “ Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Tomohon)”. Penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif, ia menyebarkan kuesioner kepada pegawai yang ada di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Tomohon sebanyak 34 responden. Teknik yang digunakan adalah teknik sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis jalur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Tomohon.

Kholek Mohtamaj (2015), meneliti terkait dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Rajawali Perkasa Furniture Pati”. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja,

Tabel 2.1

No.	Judul, Nama peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Pengaruh Kompensasi, Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Mallusertasi Kabupaten Barru. Syarifuddin, Muhammad Idris dan Sylvia Sjarlis (2021).	- enelitian asosiatif - nalisis regresi linier berganda - opulasi nya 45 pegawai	- asil penelitian ini menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan dan motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai - ingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.	- elatihan - otivasi - ingkungan - inerja Pegawai - nalisis regresi linier berganda	- okasi - umlah Sampel - enelitian asosiatif - ariabel independen (Kompensasi)

2.	Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Tata Usaha Sekretariat Daerah Kabupaten Malang. Yuli Khoiriyah, Rois Arifin dan Arini Fitria Mustapita (2020).	- enelitian kuantitatif - enis penelitian <i>explanatory research</i> - nalisis regresi linier berganda - opulasinya 46 pegawai	- asil penelitian menunjukkan lingkungan kerja, pelatihan dan motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai	- ingkungan kerja - elatihan - otivasi - inerja Pegawai - enelitian Kuantitatif - nalisis regresi linier berganda	- okasi - enis penelitian <i>explanatory research</i> - umlah Sampel
3.	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Semen Indonesia. Moch Irfan Alifiansyah (2018).	- etode sampling jenuh - nalisis regresi linier berganda - opulasinya 50 karyawan	- asil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi, lingkungan kerja dan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	- otivasi - ingkungan kerja - elatihan kerja - inerja Pegawai - etode sampling jenuh - nalisis regresi	- okasi - umlah Sampel

				linier berganda	
4.	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Tomohon). Raniee Watung, Lotje Kawet dan Ivonne S. Saerang (2016).	- metode sampling jenuh - analisis jalur - populasinya 34 pegawai	- hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi dan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai	- lingkungan kerja - motivasi - pelatihan kerja - kinerja Pegawai - metode sampling jenuh	- okasi - jumlah Sampel - analisis jalur - variabel independen (Kompensasi)
5.	Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap	- metode sensus - analisis regresi linier berganda - populasi	- hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	- motivasi kerja - pelatihan kerja - lingkungan kerja	- okasi - metode sensus - jumlah Sampel - variabel independen

	Kinerja Karyawan CV Rajawali Perkasa Furniture Pati Kholek Mohtamaj (2015).	ya 77 karyawan	- elatihan kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai	inerja Pegawai - etode sensus - nalisis regresi linier berganda	(Kepemimpinan dan Disiplin)
--	---	----------------	--	---	-----------------------------

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Pegawai dalam menjalankan pekerjaannya yang masih kurang optimal yang akan membuat kinerja pegawai menurun. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya pelatihan kerja, diharapkan dapat mengatasi kendala-kendala pekerjaan serta meningkatkan kinerja pegawai yang tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian Muhammad Wildan Arif (2019) yang berjudul Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Toyota Astra Finance Service, mengungkapkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa pelatihan kerja merupakan suatu proses belajar dan usaha yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan keterampilan kerja karyawannya, dan lebih berfokus untuk meningkatkan keterampilan teknis untuk memperoleh keterampilan kerja, memahami pekerjaan dengan benar dan bekerja dengan cara yang benar Watung Rannie & S. (2016).

2.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Suatu perusahaan akan mengalami kehancuran jika tidak memperhatikan perubahan dan perkembangan lingkungan sekitarnya yang akan berdampak buruk terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya lingkungan kerja, diharapkan suatu perusahaan untuk dapat mengkondisikan situasi yang dibutuhkan pegawai untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai yang tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian Siti Fatimatus Sholihah (2018) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ramayana Jaya Motor Surabaya, mengungkapkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan didukung dengan teori yang menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah suatu area yang ada di dalam tempat kerja pegawai yang akan mempengaruhi kinerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya, lingkungan kerja yang baik menumbuhkan semangat kerja, meningkatkan kinerja pegawai, mengurangi kejenuhan, dan kelelahan dalam bekerja Khoiriyah et al. (2020).

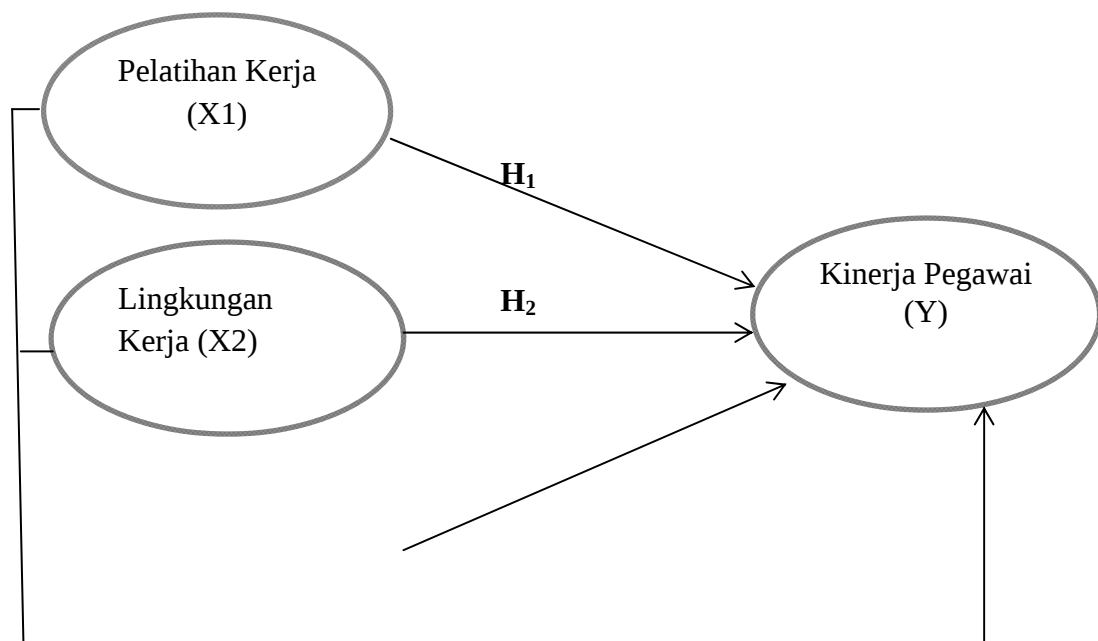
2.3.3 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

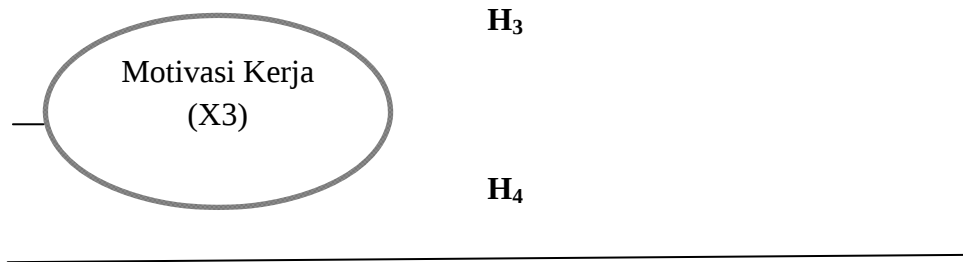
Dalam melaksanakan pekerjaan pegawai harus menimbulkan keinginan yang tinggi dalam bekerja, jika hal tersebut tidak dilakukan maka akan menyebabkan kinerja pegawai tersebut rendah yang tentunya akan berdampak pada perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya motivasi kerja, diharapkan agar pegawai mau bekerja keras dengan memberikan semua kontribusi terbaik pegawai terkait dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai tersebut demi mewujudkan tujuan dari perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian Moch Irfan Alifiansyah (2018) yang berjudul Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Indonesia, mengungkapkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan pendorong bagi seseorang untuk melaksanakan tugasnya dengan lebih baik, dan juga sebagai faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk melakukan pekerjaan baru Utami & Fauziah (2020).

2.4 Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir menggambarkan pengaruh antara variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) yaitu pelatihan kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian ini model hubungan antara variabel bebas yaitu pelatihan kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja, sedangkan variabel terikat adalah kinerja pegawai. Berdasarkan tujuan penelitian diatas mengenai Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai, maka dibuat kerangka pemikiran sebagai berikut :





Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran
Sumber : Diolah Penulis

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H_1 : Pelatihan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Susoh di Kabupaten Aceh Barat Daya.

H_2 : Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Susoh di Kabupaten Aceh Barat Daya.

H_3 : Motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Susoh di Kabupaten Aceh Barat Daya.

H_4 : Pelatihan kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Susoh di Kabupaten Aceh Barat Daya.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian digunakan sebagai pedoman atau prosedur yang berguna sebagai panduan untuk membangun strategi yang menghasilkan metode penelitian.

3.1.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini untuk membuktikan pengujian antara variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk memperoleh data dan informasi dalam penulisan skripsi ini yaitu mengenai tentang pelatihan kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan secara langsung pada Kantor Camat Susoh di Kabupaten Aceh Barat Daya.

3.1.2 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif yaitu metodologi yang berdasarkan data dan hasil pengukuran berdasarkan variabel penelitian yang ada. Penelitian ini bersifat kausal komparatif (*causal comparative Research*) yaitu tipe penelitian hubungan yang menjelaskan tentang hubungan sebab-akibat antara pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yaitu pengaruh pelatihan kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Susoh di Kabupaten Aceh Barat Daya.

3.1.3 Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Camat Susoh di Kabupaten Aceh Barat Daya, lokasi penelitian berada di Jalan letkol BB Djalal No. 13 Desa Padang Baru Kecamatan Susoh Kabupaten Aceh Barat Daya. Objek penelitian ini mengenai

kinerja pegawai, pelatihan kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja pada Kantor Camat Susoh di Kabupaten Aceh Barat Daya.

3.1.4 Horizon Waktu

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan *cross-sectional*. Penelitian *cross-sectional* adalah suatu penelitian yang tidak mempertahankan subjek penelitian yang harus diamati dalam jangka waktu yang lama, tetapi memunculkan subyek-subjek baru yang mengganti subjek lama, dari berbagai kelompok umur. Kurun waktu yang panjang, diganti dengan pengambilan sampel dari berbagai kelompok umur Ahyar et al. (2020). Penelitian *cross-sectional* hanya diobservasi sekali saja dan pengukuran dilakukan terhadap status karakter atau variabel subjek pada saat pemeriksaan.

Waktu pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan mulai bulan Juni 2022 sampai dengan akhir penelitian. Penelitian ini dilakukan secara bertahap mulai dari survey awal pada objek penelitian sehingga penyebaran kuesioner.

3.1.5 Unit Analisis

Unit analisis diartikan sebagai sesuatu yang berkaitan dengan komponen yang diteliti pada Kantor Camat Susoh di Kabupaten Aceh Barat Daya. Menurut Ahyar et al. (2020) unit analisis adalah satuan dalam ruang masalah tertentu dan pada waktu yang ditentukan. Adapun unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah individu pegawai pada Kantor Camat Susoh di Kabupaten Aceh Barat Daya.

3.2 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Populasi merupakan subjek dari penelitian yang akan diteliti, ukuran populasi relatif kecil dengan biaya yang mencukupi dan populasi dijadikan sebagai subjek

penelitian Syahza (2021). Populasi penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Camat Susoh di Kabupaten Aceh Barat Daya yang berjumlah 30 orang.

Sampel merupakan bagian yang mewakili dari populasi yang sangat banyak dan beragam dengan biaya dan waktu terbatas, pengambilan sampel harus dilakukan secara cermat supaya sampel yang terambil dapat mewakili populasi Syahza (2021).

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan teknik sampling jenuh. Teknik sampling jenuh dikatakan jenuh (tuntas) apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, dan digunakan apabila jumlah populasinya relatif kecil kurang dari 30 orang atau penelitian yang ingin membuat dengan kesalahan yang sangat kecil Ahyar et al. (2020). Istilah lain dari sampling jenuh adalah sensus, dimana pengambilan sampel adalah semua staf pegawai kantor Camat Susoh Kabupaten Aceh Barat Daya yang berjumlah 30 orang.

3.3 Sumber Teknik Pengumpulan Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya. Data primer disebut juga data asli atau data baru yang memiliki sifat *up to date*. Untuk mendapatkan data primer, peneliti harus mengumpulkannya secara langsung. Untuk mengumpulkan bisa melalui observasi, kuesioner dan wawancara secara langsung dengan pimpinan dan pegawai instansi sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini.

Data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan dan hasil pengujian. Skala *Likert* digunakan untuk sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Skala ini memberikan gambaran kepada responden terkait dengan ukuran persepsi mereka atas butir kuesioner tersebut. Kuesioner pada skala model *likert* terdapat 5 poin yang akan menghasilkan data interval, digunakan dalam penelitian ini mengacu pada 5 alternatif jawaban sebagai berikut :

Tabel 3.1
Skala Likert

No	Pilihan Jawaban	Kode	Skor
1.	Sangat Setuju	SS	5
2.	Setuju	S	4
3.	Kurang Setuju	KS	3
4.	Tidak Setuju	TS	2
5.	Sangat Tidak Setuju	STS	1

2. Data Sekunder

Data sekunder ialah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada atau dapat dikatakan peneliti sebagai tangan kedua. Data sekunder dapat diperoleh oleh penulis dari dokumen-dokumen, buku, jurnal yang memberikan informasi tentang pelatihan kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai.

3.4 Definisi dan Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah objek yang menempel (dimiliki) pada diri subjek, objek penelitian dapat berupa orang, benda, transaksi atau kejadian yang dikumpulkan dari subjek penelitian yang menggambarkan suatu kondisi atau nilai

masing-masing dari subjek penelitian. Nama variabel yang berasal dari fakta bahwa karakteristik tertentu bisa beragram di antara objek dalam suatu populasi Purwanto, (2019). Selanjutnya akan dijelaskan mengenai variabel dalam penelitian ini, yaitu variabel terikat kinerja pegawai (Y) dan variabel bebas pelatihan kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan motivasi kerja (X3), seperti yang terdapat pada tabel 3.3

Tabel 3.2
Definisi dan Operasional

Definisi Operasional Variabel					
No.	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala Ukur	Item Pertanyaan
1	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan berdasarkan standar yang telah ditetapkan, kinerja yang baik ialah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. (Husnah et al., 2018).	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketepatan waktu 4. Efektifitas 5. Komitmen (Chairunnisah et al., 2021).	Skala Likert	A1-A5
2	Pelatihan Kerja (X1)	Pelatihan merupakan proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melakukan pekerjaan yang saat ini sesuai dengan standar dan merupakan suatu proses untuk mengembangkan kemampuan para pegawai agar dapat meningkatkan kualitas pekerjaannya. (Utami & Fauziah, 2020).	1. Jenis Pelatihan 2. Tujuan Pelatihan 3. Materi 4. Metode 5. Kualifikasi peserta 6. Waktu. (Nurul Marifa et al., 2018).	Skala Likert	B1-B6

3	Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja adalah suatu area yang ada di dalam tempat kerja pegawai yang akan mempengaruhi kinerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya, lingkungan kerja yang baik menumbuhkan semangat kerja, meningkatkan kinerja pegawai, mengurangi kejenuhan, dan kelelahan dalam bekerja. (Khoiriyah et al., 2020).	1. asilitas kantor 2. ondisi kerja 3. ubungan antar sesama karyawan 4. ubungan antara karyawan dengan pimpinan (Husnah et al., 2018).	Skala Likert	C1-C4
4.	Motivasi Kerja (X3)	Motivasi kerja merupakan sesuatu yang meningkatkan dan mendorong semangat bekerja, yang berupa dalam hal meningkatkan motivasi kerja antara atasan, kolega, sarana, fisik, kebijaksanaan, peraturan, imbalan jasa uang dan non-uang, jenis pekerjaan dan tantangan. (Husnah et al., 2018).	1. Aktualisasi diri 2. Penghargaan 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan rasa aman 5. Kebutuhan fisik (Ricardianto, 2018).	Skala Likert	D1-D5

3.5 Teknik Analisis Data

Data penelitian dianalisis dengan menggunakan program SPSS (*Statistic pagcket for service solution*) versi 22. Menurut Ahyar et al. (2020) Regresi linear berganda merupakan teknik yang digunakan untuk mengukur efek dua atau lebih regresi linear berganda dalam penelitian ini dapat diformulasikan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1.x_1 + b_2.x_2 + b_3.x_3 + e$$

Dimana dari rumus diatas dapat diketahui keterangannya :

Y	= Kinerja Pegawai
a	= Konstanta
X ₁	= Pelatihan Kerja
X ₂	= Lingkungan Kerja
X ₃	= Motivasi Kerja
b ₁ , b ₂ dan b ₃	= Koefisien
e	= <i>Error term</i>

3.6 Pengujian Data

3.6.1 Pengujian Validitas

Uji validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sebenarnya terjadi pada objek penelitian Ahyar et al. (2020). Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r tabel dengan *degree of freedom* (df)= n-2 dengan alpha 0,05 / 5%. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka pertanyaan-pertanyaan tersebut valid sebagai pembentuk indikator. Dan sebaliknya jika r hitung lebih kecil dari r tabel, maka pertanyaan tidak valid.

3.6.2 Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan handal atau reliabel apabila jawaban seorang sampel terhadap pernyataan bersifat konsisten atau stabil dari waktu ke waktu Fransisca (2016). Pengujian reliabilitas pada penelitian ini dilakukan

dengan cara melihat nilai hasil pada kolom Cronbach's Alpha. Jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$, maka item-item pertanyaan yang membentuk variabel penelitian dinyatakan reliabel.

3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik

3.6.3.1 Pengujian Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya apakah mempunyai distribusi normal atau tidak. Pengujian ini menentukan apakah data variabel yang dimiliki mendekati populasi distribusi normal atau tidak Fransisca (2016).

3.6.3.2 Pengujian Multikolinieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Metode ini menguji adanya multikolinieritas dapat dilihat pada *tolerance value* atau *variance inflation factor* (VIF). Nilai VIF < 10 dan *tolerance* $> 0,1$ maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

3.6.3.3 Pengujian Heterokedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Apabila variance berbeda disebut heteroskedastisitas, model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas Irawan & Satrio (2015). Heteroskedastisitas terjadi apabila varian

dari setiap kesalahan pengganggu untuk variabel-variabel bebas yang diketahui tidak mempunyai varian yang sama untuk semua observasi.

3.7 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan secara simultan dengan menggunakan uji F (F-test) dan secara parsial dengan menggunakan uji t (t-test) pada tingkat keyakinan (*confidence interval*) 95% atau tingkat kesalahan 5% (0,05).

Uji Signifikansi Serempak/Simultan

1. (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependennya. Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel bebas (X_1 , X_2 dan X_3) secara bersama-sama atau menyeluruh terhadap variabel terikat (Y). Dengan kriteria sebagai berikut :

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka menerima H_o dan menolak H_a

Pengujian hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut :

$H_{o4} : \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$: maka pelatihan kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

$H_{o4} : \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$: maka pelatihan kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen (Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja) secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Kinerja Pegawai).

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel bebas X_1 terhadap Y , X_2 terhadap Y dan X_3 terhadap Y secara individual. Dengan kriteria pengujian :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka menerima H_o dan menolak H_a

Pengujian hipotesis dapat dijabarkan sebagai berikut:

$H_{o1} : \beta_1 = 0$: maka pelatihan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

$H_{a1} : \beta_1 \neq 0$: maka pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

$H_{o2} : \beta_2 = 0$: maka lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

$H_{a2} : \beta_2 \neq 0$: maka lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

$H_{o3} : \beta_3 = 0$: maka motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

$H_{a3} : \beta_3 \neq 0$: maka motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Kantor Camat Susoh di Kabupaten Aceh Barat Daya adalah sebuah kantor pemerintah yang bertugas melaksanakan sebagian kewenangan pemerintah kabupaten di wilayah Kecamatan Susoh. Kantor Camat Susoh di Kabupaten Aceh Barat Daya beralamat di jalan letkol BB Djalal No.13 Desa Padang Baru Kecamatan Susoh Kabupaten Aceh Barat Daya mempunyai tugas mengkoordinasi penyelenggaraan pemerintah, pelayanan publik, dan pemberdayaan masyarakat desa yang ada di Kecamatan Susoh dan membantu melaksanakan tugas Bupati. Untuk mendukung terselenggaranya pemerintahan di level kecamatan dan desa, maka dipilihlah Desa Padang Baru menjadi ibukota kecamatan, sehingga dapat meningkatkan efektivitas efisiensi berbagai hal yang berhubungan dengan administrasi pemerintahan.

Fasilitas pemerintahan seperti Kantor Desa dan Balai Desa hanya berjumlah 37 unit dengan rincian 22 Kantor Pemerintahan Desa dan 15 Balai Desa. Dengan jumlah 29 desa yang berada di Kecamatan Susoh, jadi tidak semua desa memiliki Kantor Pemerintahan Desa maupun Balai Desa. Sehingga segala macam pengurusan administrasi warga dilakukan di rumah kepala desa (geuchik) setempat.

1.2 Karakteristik Responden

Karakteristik responden menggambarkan identitas responden yang dilihat dari jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama masa kerja, yang diperoleh dari hasil pengedaran kuesioner pada 30 orang responden. Untuk lebih jelasnya karakteristik responden tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

No	Variabel	Frekuensi	Persentase
1.	Jenis Kelamin		
	- Laki-Laki	17	56,7
	- Perempuan	13	43,3
	Jumlah	30	100
2.	Usia		
	- < 30 tahun	8	26,7
	- 31 - 40 tahun	13	43,3
	- 41 - 50 tahun	4	13,3
	- > 50 tahun	5	16,7
	Jumlah	30	100
3.	Pendidikan Terakhir		
	- SLTA / sederajat	2	6,7
	- Diploma	12	40,0
	- Sarjana S-1	15	50,0
	- Pascasarjana	1	3,3
	Jumlah	30	100
4.	Lama masa kerja		
	- < 5 tahun	7	23,3
	- 5 - 10 tahun	12	40,0
	- 11 - 15 tahun	5	16,7
	- > 15 tahun	6	20,0
	Jumlah	30	100

Sumber : Data Primer (diolah) 2022

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 17 orang (56,7%), sedangkan selebihnya sebanyak 13 orang (43,3%) berjenis kelamin perempuan. Frekuensi responden yang tertinggi berdasarkan umur berada pada rentang umur 31 sampai 40 tahun, yaitu sebanyak 13 orang (43,3%) dan disusul responden yang berumur kurang dari 30 tahun sebanyak 8 orang (26,7%). Selanjutnya responden yang berumur di atas 50 tahun sebanyak 5 orang (16,7%). Sedangkan yang paling sedikit berada pada umur di rentang 41-50 tahun, yaitu sebanyak 4 orang (13,3%).

Tabel 4.1 juga menjelaskan bahwa status responden yang memiliki tingkat pendidikan terakhir, dapat dilihat bahwa responden tamatan SMA dengan jumlah 2 orang (6,7%), 12 orang responden (40%) merupakan lulusan diploma, 15 orang lainnya (50%) merupakan sarjana S-1, dan hanya 1 orang (3,3%) responden yang berpendidikan pascasarjana. Selanjutnya responden dengan lama masa kerja 5-10 tahun sebanyak 12 orang (40,0), kurang dari 5 tahun sebanyak 7 orang (23,3), diatas 15 tahun terdapat 6 orang (20,0) dan 11-15 tahun sebanyak 5 orang (16,7).

1.3 Deskripsi Variabel Penelitian

4.2.1 Deskripsi Variabel Dependent

Variabel dependent adalah variabel terikat, dalam penelitian ini variabel terikat tersebut adalah kinerja pegawai. Adapun deskripsi hasil penelitian ini pada variabel kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2
Variabel Kinerja pegawai

No	Item Pertanyaan	STS		TS		KS		S		SS		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan skill yang saya miliki.	0	0,0	0	0,0	8	26,7	19	63,3	3	10,0	3,83
2	Saya mampu menyelesaikan sejumlah pekerjaan sesuai dengan target unit kerja.	0	0,0	0	0,0	2	6,7	17	56,7	11	36,7	4,30
3	Saya menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu.	0	0,0	0	0,0	5	16,7	15	50,0	10	33,3	4,17
4	Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang	0	0,0	1	3,3	0	0,0	18	60,0	11	36,7	4,30

	telah diberikan.											
5	Saya mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja	0	0,0	1	3,3	0	0,0	18	60,0	11	36,7	4,30
Rerata												4,18

Sumber : Data Primer, 2022 (diolah)

Pada tabel di atas menjelaskan variabel kinerja pegawai, yaitu pada persepsi responden item pertama diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,83. Pernyataan responden pada item kedua diperoleh rata-rata sebesar 4,30. Pernyataan responden pada item ketiga diperoleh rata-rata 4,17. Pernyataan responden pada item keempat diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,30. Dan pernyataan terakhir pada item kelima diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,30. Dari hasil penelitian variabel pelatihan kerja diperoleh nilai rata sebesar 4.18.

4.2.2 Deskripsi Variabel Independen

Variabel independen adalah variabel bebas yang mempengaruhi variabel terikat atau variabel dependen, sedangkan variabel independen terdiri dari variabel pelatihan kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja.

1. Pelatihan kerja

Deskripsi hasil penelitian pada variabel pelatihan kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3
Variabel Pelatihan kerja

No	Item Pertanyaan	STS		TS		KS		S		SS		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.	0	0,0	1	3,3	2	6,7	16	53,3	11	36,7	4,23

2	Setelah mengikuti pelatihan, saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat.	0	0,0	0	0,0	6	20,6	19	63,3	5	16,7	3,97
3	Materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.	0	0,0	0	0,0	2	6,7	14	46,7	14	46,7	4,40
4	Metode pelatihan yang digunakan membantu saya dalam memahami apa yang disampaikan selama pelatihan.	0	0,0	0	0,0	2	6,7	15	50,0	13	43,3	4,37
5	Saya sangat antusias dan semangat saat mengikuti pelatihan.	0	0,0	1	3,3	0	0,0	18	60,0	11	36,7	4,30
6	Pelatihan sebaiknya diadakan minimal 2 kali dalam setahun.	0	0,0	0	0,0	4	13,3	18	60,0	8	26,7	4,13
Rerata												4,23

Sumber : Data Primer, 2022 (diolah)

Pada tabel di atas menjelaskan variabel pelatihan kerja, yaitu pada persepsi responden pada item pertama diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,23. Pernyataan

responden pada item kedua diperoleh rata-rata sebesar 3,97. Pernyataan responden pada item ketiga diperoleh rata-rata 4,40. Pernyataan responden pada item keempat diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,37. Pernyataan responden pada item kelima diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,30. Dan yang terakhir pada item keenam diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,13. Dari hasil penelitian variabel pelatihan kerja diperoleh nilai rata sebesar 4,23.

2. Lingkungan kerja

Deskripsi hasil penelitian ini pada variabel pelatihan kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4
Variabel Lingkungan kerja

No	Item Pertanyaan	STS		TS		KS		SS		SS		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Fasilitas yang disediakan sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.	0	0,0	0	0,0	3	10,0	26	86,7	1	3,3	3,93
2	Kondisi kerja membuat saya nyaman dengan suasana kerja yang ada di kantor.	0	0,0	0	0,0	6	20,0	19	63,3	5	16,7	3,97
3	Saya menjalin hubungan baik dengan pegawai yang lain.	0	0,0	0	0,0	4	13,3	21	70,0	5	16,7	4,03
4	Atasan memperlakukan semua pegawai secara adil.	0	0,0	0	0,0	4	13,3	22	73,3	4	13,3	4,00
Rerata												3,98

Sumber : Data Primer, 2022 (diolah)

Pada tabel di atas menjelaskan variabel lingkungan kerja, yaitu pada persepsi responden item pertama diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,93. Pernyataan responden pada item kedua diperoleh rata-rata sebesar 3,97. Pernyataan responden pada item ketiga diperoleh rata-rata 4,03. Dan pernyataan terakhir responden pada item keempat diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,00. Dari hasil penelitian variabel lingkungan kerja diperoleh nilai rata sebesar 3.98.

3. Motivasi kerja

Deskripsi hasil penelitian ini pada variabel Motivasi kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5
Variabel Motivasi kerja

No	Item Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Saya selalu berusaha untuk mencapai keunggulan dalam bekerja.	0	0,0	0	0,0	3	10,0	26	86,7	1	3,3	3,93
2	Saya diberi penghargaan atas prestasi yang diraih.	0	0,0	0	0,0	6	20,0	19	63,3	5	16,7	3,97
3	Saya dan rekan kerja memiliki hubungan yang baik dan saling mendukung.	0	0,0	0	0,0	4	13,3	20	66,7	6	20,0	4,07
4	Lingkungan kerja saya aman dan nyaman.	0	0,0	0	0,0	5	16,7	15	50,0	10	33,3	4,17
5	Gaji yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan saya.	0	0,0	0	0,0	4	13,3	22	73,3	4	13,3	4,00
.Rerata												4,03

Sumber : Data Primer, 2022 (diolah)

Pada tabel di atas menjelaskan variabel motivasi kerja, yaitu pada persepsi item pertama diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,93. Pernyataan responden pada item kedua diperoleh rata-rata sebesar 3,97. Pernyataan responden pada item ketiga diperoleh rata-rata 4,07. Pernyataan responden pada item keempat diperoleh rata-rata 4,17. Dan pernyataan terakhir pada item kalimat diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,00. Dari hasil penelitian variabel motivasi kerja diperoleh nilai rata sebesar 4.03 .

1.4 Hasil Pengujian Data

4.4.1 Pengujian Data

1. Pengujian Validitas

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik yaitu dengan menggunakan uji *Pearson Product Moment Coefficient of Correlation* dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 25.0. Seluruh pernyataan dinyatakan valid karena memiliki tingkat signifikansi di bawah 5%. hasilnya menunjukkan bahwa semua pernyataan mempunyai nilai korelasi di atas nilai kritis 5% yaitu di atas 0.374 (lihat Tabel Nilai Kritis Korelasi *r Product-Moment* untuk $n - 2 = 30 - 2 = 28 = 0.374$ pada lampiran *output SPSS*),. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas

Butir Pernyataan	Variabel	r hitung	r tabel	Status
Item A1	Y	0,466	0.374	Valid
Item A2		0,454	0.374	Valid
Item A3		0,524	0.374	Valid
Item A4		0,391	0.374	Valid
Item A5		0,419	0.374	Valid

Item B1	X1	0,494	0.374	Valid
Item B2		0,503	0.374	Valid
Item B3		0,567	0.374	Valid
Item B4		0,597	0.374	Valid
Item B5		0,376	0.374	Valid
Item B6		0,464	0.374	Valid
Item C1	X2	0,407	0.374	Valid
Item C2		0,602	0.374	Valid
Item C3		0,415	0.374	Valid
Item C4		0,384	0.374	Valid
Item D1	X3	0,383	0.374	Valid
Item D2		0,696	0.374	Valid
Item D3		0,477	0.374	Valid
Item D4		0,675	0.374	Valid
Item D5		0,424	0.374	Valid

Sumber : Data Primer 2022 (diolah)

Berdasarkan tabel 4.6 dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid, karena diperoleh nilai validitas lebih besar dari nilai kritis *product moment* sebesar 0.374 pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$, sehingga instrumen data tersebut layak untuk dilakukan pembahasan lebih lanjut.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yang digunakan adalah teknik analisis *Cronbach Alpha* Untuk menilai kehandalan kuesioner yang digunakan, Instrumen penelitian (kuesioner) dapat dikatakan reliabel apabila mempunyai $\alpha \geq 0,60$. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.7
Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha)

No	Variabel	Nilai Alpha	Kriteria	Status
1.	Kinerja pegawai (Y)	0.715	0.60	Reliable
2.	Pelatihan kerja (X ₁)	0.674	0.60	Reliable
3.	Lingkungan kerja (X ₂)	0.664	0.60	Reliable
4.	Motivasi kerja (X ₃)	0.658	0.60	Reliable

Sumber : Data Primer 2022 (diolah)

Uji reliabilitas terhadap 4 (lima) atribut pertanyaan yang terlibat dalam masing-masing variabel pelatihan kerja (X_1) dengan nilai 0.674, lingkungan kerja (X_2) dengan nilai 0.664, motivasi kerja (X_3) dengan nilai 0.658, dan kinerja pegawai (Y) dengan nilai 0.715 dengan demikian nilai-nilai dari atribut yang terlibat dalam pengukuran variabel tersebut memenuhi kredibilitas *Cronbach's Alpha* karena nilai alpha melebihi dari 0,60.

4.3.2 Pengujian Asumsi klasik

1. Uji Normalitas

Pengujian asumsi normalitas untuk menguji data variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Jika distribusi data normal, maka analisis data dan pengujian hipotesis digunakan statistik parametrik. Pengujian normalitas data menggunakan uji kolmogorov-smirnov *one sampel test* dengan kriteria uji: jika probabilitas signifikan $> 0,05$ maka data berdistribusi normal. Pengolahan data dalam penelitian ini memperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.8
Uji Normalitas

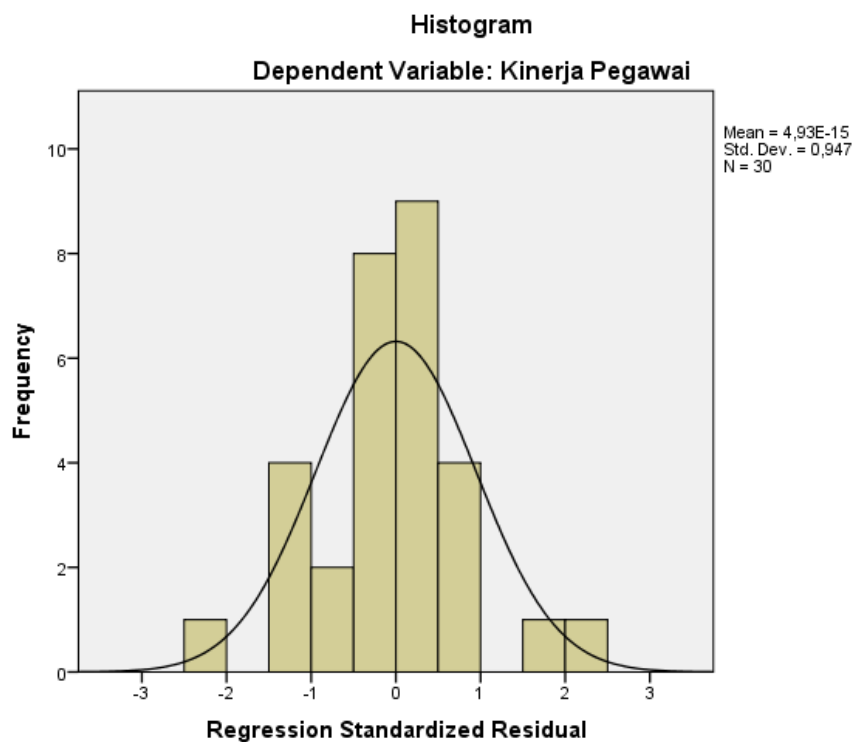
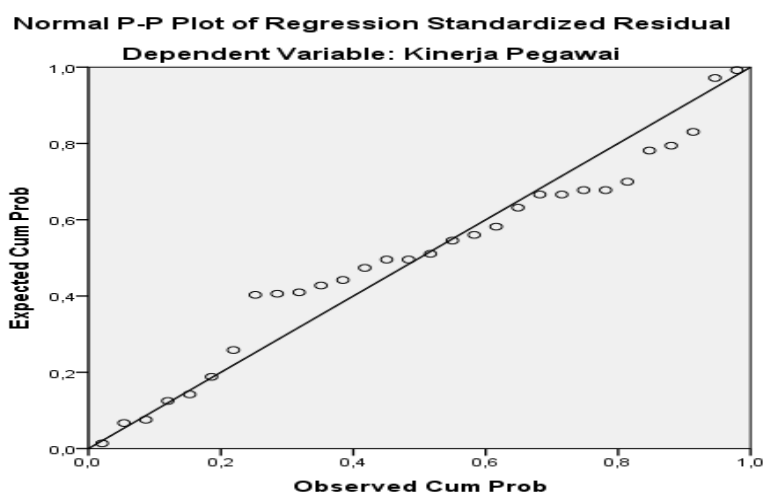
Normalitas	Residual
Kolmogorov-Smirnov Z	0,164
Sig.	0,068

Sumber : Data Primer 2022 (diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari variabel-variabel penelitian adalah sebesar 0,068. Hal ini berarti nilai signifikansi tersebut lebih besar dari nilai α (0,05), ini berarti seluruh data berdistribusi normal. Selain itu, dasar pengambilan keputusan uji normalitas lainnya juga dilakukan berdasarkan

grafik histogram dan grafik p-plot. Adapun dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- Data dikatakan berdistribusi normal, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya.
- Sebaliknya data dikatakan tidak berdistribusi normal, jika data menyebar jauh dari arah garis dan tidak mengikuti diagonal grafik histogramnya.



Berdasarkan tampilan *output chart* di atas kita dapat melihat grafik histogram maupun grafik plot. Dimana grafik histogram memberikan pola distribusi yang melenceng ke kanan yang artinya adalah data berdistribusi normal. Selanjutnya, pada gambar P-Plot terlihat titik-titik mengikuti dan mendekati garis diagonalnya sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinieritas

Uji asumsi klasik ini digunakan untuk mengukur tingkat asosiasi (keeratan) hubungan/pengaruh antar variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi (r). Pedoman pengambilan keputusan pada uji multikolonieritas dengan menggunakan SPSS adalah dengan melihat nilai tolerance dan nilai VIF, yaitu:

A. Berdasarkan nilai tolerance

1. Jika nilai tolerance lebih besar dari 0,10 maka artinya tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi
2. Jika nilai tolerance lebih kecil dari 0,10 maka artinya terjadi multikolinieritas dalam model regresi.

B. Berdasarkan nilai VIF

1. Jika nilai VIF lebih kecil dari 10,00 maka artinya tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi
2. Jika nilai VIF lebih besar dari 10,00 maka artinya terjadi multikolinieritas dalam model regresi.

Tabel 4.9
Uji Asumsi Klasik Multikolinieritas

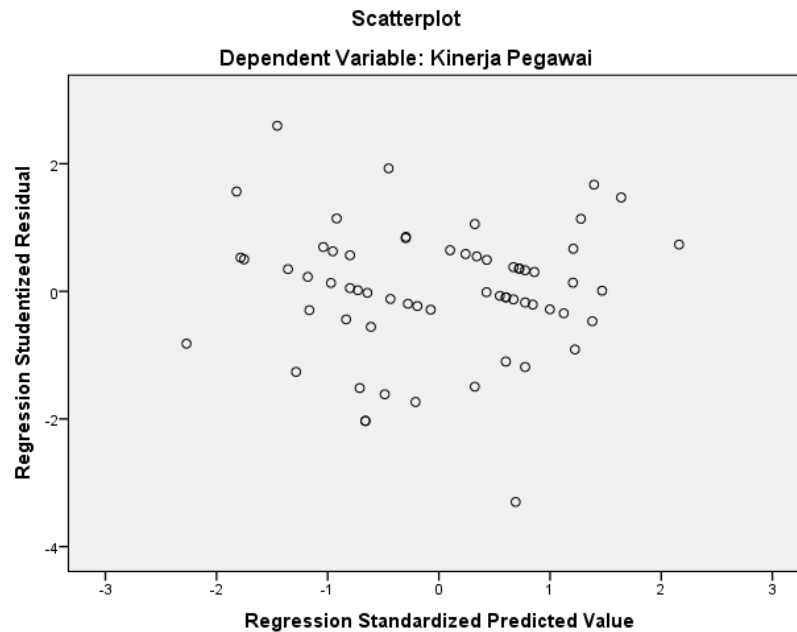
Variabel	Kolonieritas	
	Tolerance	VIF
Pelatihan Kerja (X1)	0,784	1,276
Lingkungan Kerja (X2)	0,974	3,549
Motivasi Kerja (X3)	0,979	2,627

Sumber : Data Primer 2022 (diolah)

Berdasarkan hasil output uji multikolinieritas pada tabel 4.9 di atas, dapat dilihat bahwa nilai tolerance keseluruhan variabel lebih besar dari 0.10, dan nilai VIF dari keseluruhan variabel lebih kecil dari 10.00. Dengan demikian, mengacu pada dasar pengambilan keputusan untuk uji multikolinieritas pada bab III sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas pada keseluruhan variabel tersebut.

3. Uji Heteroskedastisitas

Dalam persamaan regresi berganda perlu diuji sama atau tidak varians dari residual dari observasi yang satu dengan observasi lainnya. Jika residual mempunyai varians yang sama, disebut homoskedastisitas. dan jika tidak sama disebut heteroskedastisitas. Persamaan regresi yang baik jika tidak terjadi heteroskedastisitas. Analisis uji ini menggunakan SPSS melalui grafik *scatterplot* antara *Z prediction* (ZPRED) untuk variabel bebas (sumbu X=Y hasil prediksi) dan nilai residual nya (SRESID) merupakan variabel terikat (sumbu Y=Y prediksi – Y rill). Hasil olah data untuk uji homoskedastisitas tersebut dapat dilihat pada grafik berikut ini:



Dari hasil output gambar *scatterplot* di atas, didapat titik-titik menyebar di bawah serta di atas sumbu Y, dan tidak mempunyai pola yang teratur. Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel bebas di atas tidak terjadi heteroskedastisitas atau bersifat homoskedastisitas.

4.5 Teknik Analisis Data

4.5.1 Pengaruh Variabel Independen terhadap Variabel Dependen

Seperti dikemukakan pada rumusan masalah dan hipotesis penelitian yaitu menganalisis variabel Pelatihan kerja (X_1), Lingkungan kerja (X_2), dan Motivasi kerja (X_3), sebagai variabel bebas (Independent Variabel) baik secara simultan maupun parsial, maka untuk menjelaskan didasarkan kepada analisis regresi linier berganda seperti yang terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.10
Pengaruh Masing-masing Variabel Bebas Terhadap Variabel terikat

Nama Variabel	B	Standar Error	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig
Konstanta (a)	1,408	0,534	2,638	2,042	0,014
Pelatihan kerja (X ₁)	0,641	0,121	5,296	2,042	0,000
Lingkungan kerja (X ₂)	0,863	0,403	2,142	2,042	0,042
Motivasi kerja (X ₃)	0,871	0,351	2,479	2,042	0,020

Sumber : Data Primer, 2022 (diolah)

Berdasarkan hasil output komputer melalui program SPSS, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 1,408 + 0,641 (X_1) + 0,863 (X_2) + 0,871 (X_3)$$

Dari persamaan regresi di atas dapat dijelaskan hasil penelitian sebagai berikut :

a. Koefisien Regresi (β)

- Berarti apabila variabel pelatihan kerja (X₁), lingkungan kerja (X₂) dan motivasi kerja (X₃) dianggap konstan, maka besarnya kinerja pegawai sebesar 1,408.
- Besarnya koefisien variabel pelatihan kerja sebesar 0,641 artinya setiap kenaikan 100% perubahan dalam variabel pelatihan kerja secara relatif akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 64,10%.
- Besarnya koefisien variabel lingkungan kerja sebesar 0,863 artinya setiap kenaikan 100% perubahan dalam variabel lingkungan kerja secara relatif akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 86,30%.

- Besarnya koefisien variabel motivasi kerja sebesar 0,871 artinya setiap kenaikan 100% perubahan dalam variabel motivasi kerja secara relatif akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 87,10%.

b. Koefisien korelasi (R) dan determinasi (R^2)

Sedangkan untuk melihat hubungan dan pengaruh variabel bebas terhadap kinerja pegawai berdasarkan korelasi dan determinasi seperti dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.11
Tabel Model Summary

R	R²	Adjusted R²	Std. Error of the Estimate	Keterangan
0,771	0,595	0,548	0,2068	Korelasi kuat

Sumber : Data Primer, 2022 (diolah)

- Koefisien korelasi (R) = 0,771 yang menunjukkan bahwa derajat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 77,10%. Artinya kinerja pegawai kantor Camat Susoh Kabupaten Aceh Barat Daya sangat erat hubungannya dengan faktor pelatihan kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan motivasi kerja (X_3).
- Koefisien determinasi (R^2 adjusted) sebesar 0,595. Artinya sebesar 59,50% perubahan-perubahan kinerja pegawai kantor Camat Susoh Kabupaten Aceh Barat Daya dapat dijelaskan oleh perubahan dalam faktor pelatihan kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan motivasi kerja (X_3), sedangkan selebihnya yaitu sebesar 40,50%, dipengaruhi oleh faktor-faktor variabel lain di luar daripada yang menjadi variabel penelitian ini.

4.5.2 Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yaitu pelatihan kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Camat Susoh Kabupaten Aceh Barat Daya, seperti terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.12
Analisis of Variance (Anova)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Squares	F _{hitung}	F _{tabel}	Sig
Regresi	1,636	3	0,545	12,742	2,975	0,000
Residual	1,112	26	0,043			
Total	2,748	29				

Sumber : Data Primer, 2022 (diolah)

Pengujian dilakukan dengan Anova yang membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} pada tabel 4.12 menunjukkan F_{hitung} sebesar 12,742 sedangkan F_{tabel} pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ adalah sebesar 2,975. Dari perhitungan tersebut memperlihatkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($12,742 > 2,975$), sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa menerima H_a (Hipotesis alternative) dan menolak H_o (Hipotesis nol), artinya bahwa variabel pelatihan kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan motivasi kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Camat Susoh Kabupaten Aceh Barat Daya.

Dengan demikian terbukti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara, pelatihan kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan motivasi kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai kantor Camat Susoh Kabupaten Aceh Barat Daya, dengan demikian hipotesis alternatif (H_a) yang diajukan menerima dan menolak hipotesis nol (H_o), karena diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, dengan tingkat probabilitas Sig (0,000).

4.5.3 Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

Uji parsial digunakan untuk menguji kemaknaan parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, pengambilan keputusan dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} , pada taraf signifikansi $\alpha = 5\%$. Hasil perhitungan yang diperlihatkan pada tabel 4.13 berikut ini:

Tabel 4.13
Uji Parsial (t-test)

No	Variabel Independen	t	Sig.
1.	Pelatihan kerja (X1)	5,296	0,000
2.	Lingkungan kerja (X2)	2,142	0,042
3.	Motivasi kerja (X3)	2,479	0,020

Sumber : Data Primer, 2022 (diolah)

Pada tabel di atas menunjukkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai kantor Camat Susoh Kabupaten Aceh Barat Daya, secara parsial, antara lain:

1. Variabel Pelatihan kerja

Hasil penelitian terhadap variabel pelatihan kerja (X_1) diperoleh t_{hitung} (5,296) dan t_{tabel} (2,042). Hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan signifikansi sebesar 0,000 atau probabilitas di bawah $\alpha = 5\%$. Dengan demikian hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa secara parsial variabel pelatihan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Camat Susoh Kabupaten Aceh Barat Daya.

2. Variabel Lingkungan kerja

Hasil penelitian terhadap variabel lingkungan kerja (X_2) diperoleh t_{hitung} (2,142) dan t_{tabel} (2,042). Hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan signifikansi sebesar 0.042 atau probabilitas di bawah $\alpha = 5\%$. Dengan demikian hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja

berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Camat Susoh Kabupaten Aceh Barat Daya.

3. Variabel Motivasi kerja

Hasil penelitian terhadap variabel motivasi kerja (X_3) diperoleh t_{hitung} (2,479) dan t_{tabel} (2,042). Hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan signifikansi sebesar 0,020 atau probabilitas di bawah $\alpha = 5\%$. Dengan demikian hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Camat Susoh Kabupaten Aceh Barat Daya.

4.6 Pembuktian Hipotesis

Analisis yang digunakan untuk pengujian hipotesis adalah dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dengan menggunakan perhitungan program komputasi SPSS versi 25.0 diperoleh persamaan regresi:

$$Y = 1,408 + 0,641 (X_1) + 0,863 (X_2) + 0,871 (X_3)$$

Untuk menguji signifikansi dari persamaan regresi linier tersebut digunakan analisis varian untuk regresi. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $12,742 > 2,975$, maka dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi tersebut signifikan.

1. Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Susoh di Kabupaten Aceh Barat Daya.

Besarnya pengaruh atau kontribusi yang diberikan oleh pengaruh variabel pelatihan kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor Camat Susoh Kabupaten Aceh Barat Daya dapat diketahui dari harga koefisien determinasi atau R^2 adjusted. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh harga $R^2 = 0,595$ yang berarti besarnya pengaruh pelatihan kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor Camat Susoh Kabupaten Aceh Barat Daya adalah sebesar 59,50%. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa selain variabel pelatihan kerja, lingkungan kerja dan kemampuan pribadi, kinerja pegawai kantor Camat Susoh Kabupaten Aceh Barat Daya juga dipengaruhi variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini sebesar 40,50%.

2. Pengaruh Pelatihan Kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Susoh di Kabupaten Aceh Barat Daya.

Pada variabel independent X_1 , hasil penelitian ini juga diperkuat dengan beberapa peneliti sebelumnya seperti Muhammad Idris dan Sylvia Sjarlis (2021) menemukan bahwa selain beberapa faktor, kinerja pegawai dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh faktor pelatihan kerja.

Menurut Suyoto (2018: 137), “Pelatihan kerja adalah setiap usaha untuk memperbaiki performa pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan”. Menurut Dessler (2017: 273), “*Training is the process of teaching new or current employees the basic skills they need to perform their jobs*”. Diartikan pelatihan adalah proses mengajar karyawan baru atau yang saat ini sedang bekerja tentang keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Susoh di Kabupaten Aceh Barat Daya.

Pada variabel X_2 yaitu lingkungan kerja, hasil penelitian ini juga diperkuat dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Yuli Khoiriyah, Rois Arifin dan Arini Fitria Mustapita (2020), menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Tata Usaha Sekretariat Daerah Kabupaten Malang,

Hasil penelitian di atas diperkuat oleh beberapa teori diantaranya adalah pendapat yang dikemukakan Nitisemito (2014:183), bahwa Lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan sosial yang terdapat pada suatu perusahaan, yang di dalamnya terdapat orang-orang yang saling berinteraksi setiap hari. Kondisi lingkungan kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan berpengaruh menurunnya produktivitas kerja.

4. Pengaruh Motivasi Kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Susoh di Kabupaten Aceh Barat Daya.

Sedangkan variabel independent terakhir yaitu X_3 yang merupakan variabel motivasi kerja, penelitian ini juga diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan Moch Irfan Alifiansyah pada tahun 2018, dimana secara parsial menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Semen Indonesia (Persero) Tbk. Pabrik Tuban.

Hasil penelitian di atas diperkuat oleh beberapa teori diantaranya adalah pendapat yang dikemukakan Danim (2014:77), yang mengatakan bahwa motivasi kerja

merupakan proses yang mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

4.7 Implikasi Penelitian

Secara teoritis implikasi lain penelitian-penelitian sebelumnya telah membahas faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu pelatihan kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja (Muhammad Wildan Arif , 2019). Hasil penelitian ini memperkuat bukti-bukti sebelumnya, melalui pelatihan kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja, hendaknya bagi Kepala Kantor Kecamatan Susoh dapat digunakan bahan masukan dari hasil penelitian ini dalam upaya meningkatkan kinerja pegawainya. Selain itu, penelitian ini juga memberikan implikasi terhadap para peneliti untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang kualitas SDM, melalui pelatihan kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja

Sedangkan secara praktis, implikasi dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai melalui pelatihan kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja sudah berjalan dengan sangat baik, namun masih perlu ditingkatkan. Oleh karena itu, pegawai hendaknya melakukan evaluasi diri menyangkut kualitas diri sendiri, dan meningkatkan kinerjanya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh pelatihan kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Susoh Kabupaten Aceh Barat Daya, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Pelatihan Kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan dengan koefisien regresi sebesar 0,641 dan tingkat signifikansi 0,000 terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Susoh di Kabupaten Aceh Barat Daya.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan dengan koefisien regresi sebesar 0,863 dan tingkat signifikansi 0,042 terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Susoh di Kabupaten Aceh Barat Daya.
3. Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan dengan koefisien regresi sebesar 0,871 dan tingkat signifikansi 0,020 terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Susoh di Kabupaten Aceh Barat Daya.
4. Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan dan signifikansi dengan koefisien regresi sebesar 1,408 dan tingkat signifikansi 0,014 terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Susoh di Kabupaten Aceh Barat Daya.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Disarankan untuk Kepala Kantor Kecamatan Susoh untuk lebih memperhatikan pelatihan kerja yang diberikan kepada pegawai sebaik mungkin agar dapat meningkatkan kualitas kerja dan keterampilannya yang akan berdampak pada kinerjanya.
2. Lingkungan kerja juga harus diperhatikan oleh Kepala Kantor Kecamatan Susoh dengan memperhatikan kenyamanan dan keamanan serta fasilitas dan sarana prasarana yang dapat menumbuhkan semangat kerja pegawai.
3. Motivasi kerja yang harus ditingkatkan oleh Kepala Kantor Kecamatan Susoh dengan memberikan dorongan dan semangat kepada pegawai dalam hal mencapai keunggulan dalam bekerja untuk dapat memudahkan pegawai dalam meningkatkan kinerjanya
4. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel-variabel penelitian lainnya selain variabel yang sudah diteliti oleh peneliti dalam penelitian ini, seperti : variabel disiplin kerja, mutasi kerja, rotasi kerja, tingkat pendidikan, pengembangan karir, kompetensi dan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyar, H., Maret, U. S., Andriani, H., Sukmana, D. J., Mada, U. G., Hardani, S.Pd., M. S., Nur Hikmatul Auliya, G. C. B., Helmina Andriani, M. S., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (Issue March).
- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Anggota Organisasi. *Jiaganis*, 3(2), 2–6.
- Alifiansyah, M. I. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa*.
- Chairunnisah, R., KM, S., & Mataram, P. M. F. H. (2021). Teori sumber daya manusia. In *Kinerja Karyawan*. [http://digilib.uinsgd.ac.id/40781/1/Kinerja Karyawan 2 Cetak.pdf#page=38](http://digilib.uinsgd.ac.id/40781/1/KinerjaKaryawan2Cetak.pdf#page=38)
- Dewi, D. P., & Harjoyo. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Unpam Press* (Issue 1).
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>
- Ferry, Y. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pt Indomaju Textindo Kudus. *BMAJ: Business Management Analysis Journal*, 1(1), 37–48. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v1i1.2686>
- Fransisca, R. (2016). *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Trias Sentosa , Krian Sidoarjo Fransisca Rachmawati*. 4(2), 259–264.
- Gracia, B. A. (2019). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Triview Geospatial Mandiri Jakarta Selatan. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 2(2), 31–48. <https://doi.org/10.32493/frkm.v2i2.3405>
- Huda, K., & Sholeh, R. (2019). Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Rukun Mandiri Mojokerto. *INOBIIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 2(3), 369–381. <https://doi.org/10.31842/jurnal-inobis.v2i3.97>

- Husnah, L., Setyowati, T., & S, W. E. (2018). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Di Royal Hotel Jember. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(1), 33–45. <https://doi.org/10.32528/jmbi.v4i1.1714>
- Irawan, D. T. B., & Satrio, B. (2015). Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (Stiesia). *Jurnal Ilmu dan Riset AKuntansi*, 6(12), 1–19.
- Khoiriyah, Y., Arifin, R., & Mustapita, A. F. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Tata Usaha Sekretariat Daerah Kabupaten Malang. *E-Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma*, 200–212.
- Mimiasri, F., & Idris, S. (2019). The influence of participative leadership and teamwork on employee job satisfaction and its impact on organizational performance at the university of muhammadiyah aceh, province of aceh, indonesia. *International Journal of Social Science and Economic Research*, 4(7), 5077-5098.
- Mubarak, E. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Pengantar Keunggulan Bersaing*. Bogor: Penerbit In Media.
- Purwanto, N. (2019). Variabel Dalam Penelitian Pendidikan. *Jurnal Teknodik*, 6115, 196–215. <https://doi.org/10.32550/teknodik.v0i0.554>
- Ricardianto, P. (2018). *Human Capital Management*. Jakarta: Penerbit In Media.
- Subroto, S. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 12(1), 18–33. <https://doi.org/10.33558/optimal.v12i1.1544>
- Syahza, A. (2021). *Metodologi Penelitian (Edisi Revisi Tahun 2021)* (Issue September).
- Syarifuddin, Idris Muhammad, S. S. (2021). *Pengaruh Kompensasi, Pendidikan Dan Pelatihan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Mallusetasi Kabupaten Barru*. 2, 124–136.
- Utami, E., & Fauziah, F. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia Stasiun Kalimantan Timur. *Change Agent For Management Journal (CAM)*, 4(2), 73–84.

W Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
<http://eprints.ubhara.ac.id/424/31/Buku-Msdm-2019.pdf>

Watung Rannie, K. L., & S., S. I. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai*. 4(2), 828–837.