

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

<sup>1)</sup>Mimiasri, <sup>2)</sup>Nuzulman, <sup>3)</sup>Salsabila Putri Darni  
<sup>1,2,3</sup> Universitas Muhammadiyah Aceh, Indonesia  
[mimiasri@unmuha.ac.id](mailto:mimiasri@unmuha.ac.id)

***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.

## **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

## **Pendahuluan**

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

**Title: Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Susoh Di Kabupaten Aceh Barat Daya Mimasri**

mengundurkan diri dibandingkan dengan pegawai yang memiliki kinerja yang rendah.

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.

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.

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.

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 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.

## **Kajian Kepustakaan**

### **Kinerja Pegawai**

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.

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 Subroto (2018).

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.

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

- a. Kualitas kerja, yaitu kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas kerja, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
- c. Ketepatan waktu, Menyelesaikan kegiatan dengan tepat waktu.
- d. Efektifitas, yaitu memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, dan bahan baku) yang tersedia.
- e. Komitmen, yaitu tingkat dimana seorang karyawan bertanggung jawab dengan yang dikerjakan terhadap organisasi.

### **Pelatihan Kerja**

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.

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

**Title: Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Susoh Di Kabupaten Aceh Barat Daya Mimasri**

dan pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai dalam meningkatkan kinerja organisasi sesuai dengan keahlian yang dimilikinya.

Menurut Nurul Marifa et al. (2018), mengungkapkan indikator-indikator pelatihan kerja diantaranya : jenis pelatihan, tujuan pelatihan, materi, metode kualifikasi peserta, dan waktu

### **Lingkungan Kerja**

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 memerhatikannya.

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).

Menurut Husnah et al.(2018), mengungkapkan bahwa indikator-indikator lingkungan kerja meliputi : fasilitas kantor, kondisi kerja, hubungan antar sesama rekan kerja, dan hubungan antara karyawan dan pimpinan.

### **Motivasi Kerja**

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.

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”.

**Title: Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Susoh Di Kabupaten Aceh Barat Daya**  
Mimiasri

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.

Menurut Ricardianto (2018), mengungkapkan bahwa indikator motivasi kerja adalah : aktualisasi diri, penghargaan, kebutuhan sosial, kebutuhan rasa aman, dan kebutuhan fisik.

## **Metodologi Penelitian**

### **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.

### **Horizon Waktu**

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.

### **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. Sampel diambil dengan teknik sampling jenuh, yaitu semua staf pegawai kantor Camat Susoh Kabupaten Aceh Barat Daya yang berjumlah 30 orang.

### **Sumber Teknik Pengumpulan Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya. Contohnya: observasi, kuesioner dan wawancara secara langsung dengan pimpinan dan pegawai instansi sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini. Sedangkan Data sekunder ialah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada atau dapat dikatakan peneliti sebagai tangan kedua. Contohnya: dokumen-dokumen, buku, jurnal yang memberikan informasi tentang pelatihan kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai.

### **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 dependen kinerja pegawai (Y) dan variabel independen pelatihan kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan motivasi kerja (X3).

### **Teknik Analisis Data**

Data penelitian dianalisis dengan menggunakan program SPSS (*Statistic pagcket for service solution*) versi 25. 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<sub>1</sub> = Pelatihan Kerja
- X<sub>2</sub> = Lingkungan Kerja
- X<sub>3</sub> = Motivasi Kerja
- b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> dan b<sub>3</sub> = Koefisien
- e = *Error term*

### **Pengujian Hipotesis**

- H<sub>1</sub> : Pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Susoh di Kabupaten Aceh Barat Daya.
- H<sub>2</sub> : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Susoh di Kabupaten Aceh Barat Daya.
- H<sub>3</sub> : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Susoh di Kabupaten Aceh Barat Daya.
- H<sub>4</sub> : Pelatihan kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Susoh di Kabupaten Aceh Barat Daya.

### **Pembahasan**

**Title: Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Susoh Di Kabupaten Aceh Barat Daya Mimasri**

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 <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	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)

**a. Koefisien Regresi ( $\beta$ )**

- Berarti apabila variabel pelatihan kerja ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ) dan motivasi kerja ( $X_3$ ) 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 ( $R^2$ )**

**Tabel 4.11**  
**Tabel Model Summary**

R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	Std. Error of the Estimate	Keterangan
0,771	0,595	0,548	0,2068	Korelasi kuat

Sumber : Data Primer, 2022 (diolah)



**Title: Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Susoh Di Kabupaten Aceh Barat Daya**  
Mimiasri

- 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.

**Pengujian Secara Simultan (Uji-F)**

**Tabel 4.12**  
**Analisis of Variance (Anova)**

<b>Model</b>	<b>Sum of Squares</b>	<b>Df</b>	<b>Mean Squares</b>	<b>F<sub>hitung</sub></b>	<b>F<sub>tabel</sub></b>	<b>Sig</b>
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).

## **Pengujian Secara Parsial (Uji-t)**

**Tabel 4.13**  
**Uji Parsial (t-test)**

<b>No</b>	<b>Variabel Independen</b>	<b>t</b>	<b>Sig.</b>
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: Hasil penelitian terhadap variabel pelatihan kerja (X<sub>1</sub>) diperoleh  $t_{hitung}$  (5,296) dan  $t_{tabel}$  (2,042) dengan nilai  $p = 0,000$ . Hasil penelitian terhadap variabel lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) diperoleh  $t_{hitung}$  (2,142) dan  $t_{tabel}$  (2,042) dengan nilai  $p = 0,042$ . Hasil penelitian terhadap variabel motivasi kerja (X<sub>3</sub>) diperoleh  $t_{hitung}$  (2,479) dan  $t_{tabel}$  (2,042) dengan nilai  $p = 0,020$ .

## **Kesimpulan dan Saran**

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.

**Title: Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Susoh Di Kabupaten Aceh Barat Daya**

Mimiasri

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.

### **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.

### **Referensi**

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](http://digilib.uinsgd.ac.id/40781/1/Kinerja_Karyawan) 2

**Title: Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Susoh Di Kabupaten Aceh Barat Daya**  
Mimiasri

Cetak.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 Geospacial 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*

**Title: Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Susoh Di Kabupaten Aceh Barat Daya**  
Mimiasri

*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.