

Pengaruh Pelatihan SDM, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja ASN Disporapar Kabupaten Pidie Jaya

Gunawan Gunawan^{1*}, Endang Syahrani², Sri Yanna²

¹ Analis Kebijakan Ahli Muda Disporapar Kabupaten Pidie Jaya - Aceh

*email: gunawaneskom76@gmail.com

²Dosen FEB Universitas Islam Kebangsaan Indonesia, Bireuen

email: esyahrani@yahoo.co.id ; sriyanna01@gmail.com

<https://doi.org/10.63855/skt.v5i1.91>

Article history

Received:

April 11, 2026

Accepted:

April 12, 2026

Published:

April 15, 2026

Page:

29 – 37

Keywords;

human resource training, work motivation, work environment, employee performance (ASN)



© 2023

Oleh authors. SingKite Journal; Management, Business and Entrepreneurship. Artikel ini bersifat open access yang didistribusikan di bawah syarat dan ketentuan Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

ABSTRACT: This study examined employee performance by involving human resource training, internal factors such as employee motivation, and work environment support at the Pidie Jaya Regency Youth and Sports Agency (Disporapar). The study used quantitative associative research and statistical analysis using path models to obtain empirical results from 42 employee respondents. The findings revealed: (1) a strong causal relationship exists between human resource training, work motivation, and the work environment on employee performance. (2) A combination of these three factors, direct and indirect, influences performance. Each factor contributed 45.69% to human resource training, 35.07% to work motivation, and 24.71% to work environment support. (3) All three factors simultaneously contributed 43.1% to employee performance.

ABSTRAK: Penelitian mengkaji kinerja pegawai dengan melibatkan pemberian pelatihan SDM, faktor internal adanya motivasi pekerja, dan dukungan lingkungan kerja pada Disporapar Kabupaten Pidie Jaya. Dengan jenis penelitian asosiatif kuantitatif, dan analisis statistik berupa model jalur untuk menemukan hasil empiris dari 42 responden pegawai. Diperoleh bahwa (1) terdapat kausalitas yang cukup kuat antara pelatihan SDM, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. (2) Diketahui adanya pengaruh langsung dan tidak langsung kombinasi ketiga faktor, yang mempengaruhi kinerja. Masing-masing adanya pelatihan SDM sebesar 45,69%, motivasi kerja sebesar 35,07%, serta dukungaa lingkungan kerja sebesar 24,71%. (3) Dan ketiganya secara simultan memberi kontribusi positif terhadap kinerja pegawai sebesar 43,1%.

1. Pendahuluan

Kualitas dan kapabilitas SDM di sebuah organisasi dapat dilihat berdasarkan seberapa besar kinerja pegawai yang dimilikinya, maka pihak manajemen sebuah organisasi seperti perusahaan, juga perlu melakukan kinerja adalah suatu tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu (Simanjuntak, 2019). Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan salah satu indikator penting dalam efektivitas layanan publik, salah satunya di sektor pariwisata yang memiliki peran strategis dalam pembangunan ekonomi daerah.

Sebagai elemen organisasi yang lain, SDM harus dikelola dengan baik. Bahkan bisa dikatakan bahwa pengelolaan organisasi pada dasarnya adalah proses pengelolaan manusia. Salah satu dampak nyata yang dirasakan adalah meningkatnya kepercayaan dari stakeholder kepada organisasi (Hildani & Kamarudsin, 2024).

Pengembangan SDM bagi suatu negara adalah suatu keniscayaan atau keharusan. Sebab pengembangan SDM adalah investasi negara yang akan menentukan kemajuan bangsa tersebut, kini dan di masa depan. Pengembangan itu dilakukan melalui kebijakan-kebijakan politik dalam sebuah negara/daerah (Win Konadi *et al.*, 2025).

Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata (Disporapar) sebagai institusi pemerintah daerah sangat bergantung pada kinerja SDM-nya untuk mendukung pencapaian target-target pembangunan pariwisata daerah, mulai dari promosi destinasi, penyelenggaraan event, hingga kolaborasi komunitaswisata. Pariwisata merupakan salah satu sektor yang memiliki potensi besar untuk mendorong pertumbuhan ekonomi daerah melalui peningkatan kunjungan wisatawan, pengembangan UMKM, serta peningkatan pendapatan asli daerah.

Kabupaten Pidie Jaya memiliki potensi wisata yang cukup beragam, mulai dari wisata alam, budaya, hingga wisata religi. Namun, potensi tersebut belum sepenuhnya mampu memberikan dampak optimal karena masih terdapat berbagai kendala dalam pengelolaan dan pengembangan sektor pariwisata. Target kunjungan wisatawan ke Kabupaten Pidie Jaya belum mencapai angka maksimal sesuai Rencana Strategis (Renstra). Keterlambatan dalam pembaharuan data objek wisata di platform resmi dan pengelolaan destinasi yang belum terintegrasi secara profesional menjadi indikator bahwa kinerja pegawai perlu ditingkatkan melalui penguatan kompetensi dan dukungan lingkungan yang lebih baik.

Disporapar di kabupaten Pidie Jaya, sebagai lembaga pemerintah daerah memiliki peran strategis dalam merancang program promosi, pengelolaan destinasi, pelatihan bagi pelaku wisata, serta peningkatan kualitas layanan publik. Berbagai faktor internal organisasi turut memengaruhi kinerja pegawai, termasuk pelatihan sumber daya manusia (*training*), motivasi kerja, dan lingkungan kerja. Pelatihan yang berkualitas diharapkan dapat meningkatkan kompetensi dan keterampilan pegawai sehingga mereka mampu menghadapi tantangan dinamika sektor pariwisata. Selain itu, motivasi kerja dan lingkungan kerja yang kondusif diyakini menjadi pendorong signifikan untuk meningkatkan *engagement* dan produktivitas ASN.

Penelitian terbaru Tamba *et al.*, (2023) menunjukkan bahwa kinerja ASN di sektor pariwisata sangat bergantung pada faktor internal dan eksternal yang mendukung produktivitas individu. Di Pidie Jaya, efisiensi kinerja menjadi sorotan karena adanya hambatan dalam ketersediaan fasilitas pendukung pariwisata yang memerlukan inisiatif tinggi dari para pegawainya (Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Pidie Jaya, 2024).

Faktor pertama yang memengaruhi kinerja diduga adanya pelatihan SDM. Dalam konteks pariwisata yang dinamis, pelatihan teknis dan manajerial menjadi kebutuhan mendesak. Pelatihan yang terstruktur mampu meningkatkan kompetensi dan komitmen pegawai sektor publik dalam mencapai target organisasi secara efektif dan efisien. Tanpa pelatihan yang berkelanjutan, pegawai akan sulit beradaptasi dengan trend pariwisata modern dan digitalisasi pelayanan (Rohani, 2025). Hasibuan (2018), menyebut pelatihan merupakan suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seorang karyawan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu.

Penelitian Safira *et al.*, (2025) menemukan faktor pelatihan, motivasi, dan penghargaan berpengaruh dalam penguatan kinerja. Dimana, program pelatihan yang berkualitas dapat memberikan keterampilan dan pengetahuan baru, serta memperbarui metode pengajaran yang mereka gunakan.

Maka, instansi Disporapar memiliki peran sentral dalam merancang program promosi, mengelola destinasi, serta membina pelaku pariwisata. Alasannya, dinas ini memiliki anggaran, SDM, program dan dukungan potensi daerah. Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa kinerja ASN di bidang pariwisata belum optimal. Beberapa fenomena yang muncul antara lain rendahnya inovasi program pariwisata, kurang maksimalnya promosi destinasi, serta terbatasnya pengelolaan kegiatan pariwisata yang berbasis digital. Fenomena ini mengindikasikan adanya kendala dalam kompetensi ASN, motivasi kerja, serta kondisi lingkungan kerja yang belum mendukung.

Hal ini, menuarik untuk dikaji ulang, salah satunya dengan penelitian ini. Karena berdasarkan observasi awal yang dilakukan di lingkungan Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata (Disporapar) Kabupaten Pidie Jaya, meskipun program pelatihan rutin dilaksanakan, implementasi hasil pelatihan di lapangan masih belum optimal. Sebagai contoh, dalam pengembangan destinasi wisata religi seperti Masjid Madinah Tgk Japakeh atau Pantai Kuthang Trienggadeng, pegawai masih kesulitan dalam mengaplikasikan strategi pemasaran digital yang *up-to-date*. Hal ini menunjukkan adanya *skill gap* (kesenjangan keterampilan) antara materi pelatihan yang diterima dengan kebutuhan operasional di lapangan.

Juga hal penyebabnya, karena motivasi kerja relatif menurun, ditambah lagi daerah ini terus terdampak musibah belakangan ini, baik gempa bumi dan banjir bandang. Sehingga produktivitas dan kualitas hasil kerja ikut terdampak. Beberapa penelitian seperti Harizal *et al.*, (2024), Raimah & Kamaruddin (2022), dan Faisal & Syahriani (2025) telah membuktikan hal ini.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja pegawai yakni lingkungan kerja - menjadi penentu kenyamanan pegawai dalam bekerja. Fahlevi (2018) menyatakan lingkungan kerja adalah tempat karyawan melakukan aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaannya, baik itu yang bersifat lingkungan fisik maupun lingkungan non fisik, yang mana dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Menurut Sedarmayanti (2019) lingkungan kerja fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pekerjaan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja yang baik mencakup fasilitas yang memadai, komunikasi yang efektif, dukungan manajerial, serta hubungan antar pegawai yang harmonis. Dan penelitian Inayati *et al.*, (2024) telah membuktikan hal ini. Namun, di Disporapar masih ditemukan kendala seperti koordinasi tim yang belum optimal, sistem kerja yang birokratis, serta fasilitas kerja yang kurang memadai. Kondisi ini berpotensi menurunkan kenyamanan dan semangat kerja pegawai, sehingga berdampak negatif terhadap kinerja.

2. Metode Penelitian

Metode dan Variabel Penelitian

Metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah kausalitas atau verifikatif dengan pendekatan kuantitatif, untuk mengukur dan menguji pengaruh antar variabel yang diteliti, yaitu pelatihan SDM, Motivasi dan lingkungan kerja dan kinerja ASN. Penelitian verifikatif diartikan sebagai pemeriksaan dengan menggunakan rancangan hipotesis yang telah dikembangkan dari teori-teori dasar yang digunakan sebagaimana kerangka pikir dalam penelitian (Edison, 2018).

Pendekatan kuantitatif menerapkan analisis statistik inferensia (induktif), suatu cara untuk mengeneralisasikan masalah yang diteliti berdasarkan data sampel yang dimiliki dan banyaknya terbatas dan variabel saling berhubungan kausal (Marwan *et al.*, 2025).

Populasi yang dijadikan penelitian ini yaitu seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berada di Dinas Disporapar Kabupaten Pidie Jaya yaitu berjumlah 43 orang. Dan semua digunakan sebagai responden. Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata (Disporapar) resmi ditetapkan sebagai SKPK atau Dinas pada tahun 2016 setelah diterbitkan Qanun kabupaten Pidie Jaya nomor 4 Tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan perangkat daerah Kabupaten Pidie Jaya.

Tabel 1. Karakteristik Responden

No.	Uraian	Frekuensi	%
1	Jenis Kelamin:		
	• Laki-laki	28	66,66%
	• Perempuan	14	33,33%
2	Status Perkawinan:		
	• Belum Menikah	4	9,52%
	• Menikah	36	85,71%
	• Janda/Duda	2	4,76%
3	Masa Kerja:		
	• 1-2 tahun	15	35,71%
	• 3-5 tahun	6	14,28%
	• 6-10 tahun	11	26,19%
	• >11 tahun	10	23,8%
4	Pendidikan Terakhir:		
	• SMA	22	53,38%
	• Diploma/DIII	2	4,76%
	• Sarjana (S1)	16	38,09%
	• Pasca Sarjana (S2)	2	4,76%
Jumlah		42	100%

Adapun untuk penelitian, dirancang operasional variabel penelitian, dinyatakan berikut ini:

Tabel 2. Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Defenisi Konsep	Dimensi
Pelatihan SDM (X ₁)	Pelatihan adalah Proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. (Sumber: Dessler, 2017; Mangkunegara, 2006)	Instruktur Peserta Materi Metode Tujuan Pelatihan
Motivasi Kerja (X ₂)	motivasi sebagai proses yang menentukan intensitas, arah dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran (Sumber: Robbins, 2019; dan Wibowo, 2021)	Kebutuhan untuk berprestasi Kebutuhan memperluas pergaulan Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan
Lingkungan Kerja (X ₃)	lingkungan kerja merupakan suatu keadaan dimana terdapat sejumlah kelompok yang didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan yang sesuai dengan visi misi perusahaan. (Sumber: Sedarmayanti, 2017)	Lingkungan kerja fisik Lingkungan kerja non fisik
Kinerja (Y)	Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam Perusahaan. (Sumber: Rivai, 2013).	Kualitas Kuantitas. Tanggung Jawab. Kerjasama.

Metode Analisis Data

Menggunakan analisis statistik dengan model jalur. Model analisis jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen). Model analisis jalur yang dibicarakan adalah pola hubungan sebab-akibat (Marwan *et al.*, 2023)

Hubungan kausalitas antar variabel telah dibentuk dengan model berdasarkan landasan teoritis. Dan persyaratan menggunakan statistik inferensial (menggunakan model jalur) memenuhi beberapa hal, yakni normalitas model, linearitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas (Marwan, *et al.*, 2025).

3. Hasil dan Pembahasan

a. Hasil Penelitian

(1). Uji Instrumen

Data dikumpulkan melalui Instrumen kuesioner, berdasarkan variabel dan indikatornya. Agar adanya keyakinan dapat secara tepat mengungkapkan variabel yang diukur tersebut, dilakukan *validity test*. Setiap faktor dianggap valid jika *corrected Item-Total Correlation* > 0,30. Adapun hasil pengujian uji validitas penelitian ini disajikan sebagai berikut:

Tabel 3. Uji Validitas

Butir	Pernyataan	r-hitung	r-min	Sig.Uji	Ket
Variabel Pelatihan					
1	Instruktur/ narasumber pelatihan kompeten dan berpengalaman	0,863	0,300	0,000	Valid
2	Peserta memiliki latar belakang yang sesuai dengan materi pelatihan.	0,856	0,300	0,000	Valid
3	Materi pelatihan membantu meningkatkan pengetahuan dan keterampilan peserta.	0,781	0,300	0,000	Valid
4	Metode pelatihan membantu peserta menguasai keterampilan secara praktis.	0,892	0,300	0,000	Valid
5	Tujuan pelatihan tercapai sesuai dengan yang direncanakan.	0,931	0,300	0,000	Valid
Variabel Motivasi kerja					
1	Pegawai menetapkan target kerja yang tinggi untuk diri Pegawai sendiri.	0,598	0,300	0,000	Valid
2	Pegawai selalu berusaha mencapai hasil kerja yang lebih baik dari sebelumnya.	0,621	0,300	0,000	Valid
3	Pegawai merasa puas jika berhasil menyelesaikan tugas dengan hasil yang maksimal.	0,888	0,300	0,000	Valid
4	Pegawai merasa tertantang ketika diberi tugas yang sulit.	0,893	0,300	0,000	Valid
5	Pegawai termotivasi karena adanya kesempatan peningkatan kompetensi melalui pelatihan.	0,877	0,300	0,000	Valid
6	Pegawai berusaha menjalin hubungan baik dengan semua rekan kerja.	0,537	0,300	0,000	Valid
7	Pegawai merasa nyaman berdiskusi dan bertukar pendapat dengan rekan kerja.	0,849	0,300	0,000	Valid
8	Pegawai ingin menjadi ahli dalam bidang pekerjaan Pegawai.	0,758	0,300	0,000	Valid

9	Pegawai merasa percaya diri ketika mampu menguasai pekerjaan dengan baik.	0,886	0,300	0,000	Valid
10	Pegawai berusaha memahami setiap tugas secara mendalam sebelum mengerjakannya.	0,635	0,300	0,000	Valid
Variabel Lingkungan kerja					
1	Ruang kerja di kantor Disporapar nyaman dan memadai.	0,707	0,300	0,000	Valid
2	Fasilitas kerja (termasuk jaringan internet) memadai untuk menunjang tugas.	0,814	0,300	0,000	Valid
3	Kebersihan kantor selalu terjaga dengan baik.	0,706	0,300	0,000	Valid
4	Suhu, pencahayaan, dan ventilasi di kantor membuat Pegawai merasa nyaman.	0,820	0,300	0,000	Valid
5	Peralatan kerja tersedia dan berfungsi dengan baik.	0,701	0,300	0,000	Valid
Variabel Kinerja					
1	Pegawai mampu menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai target.	0,657	0,300	0,000	Valid
2	Kualitas hasil kerja Pegawai sesuai standar yang ditetapkan.	0,692	0,300	0,000	Valid
3	Pegawai mampu bekerja dengan efisien dan produktif.	0,699	0,300	0,000	Valid
4	Pegawai memiliki inisiatif untuk meningkatkan kualitas pelayanan pariwisata.	0,737	0,300	0,000	Valid
5	Pegawai disiplin dalam melaksanakan tugas dan aturan organisasi.	0,752	0,300	0,000	Valid
6	Pegawai mampu beradaptasi dengan perubahan program atau kebijakan.	0,549	0,300	0,000	Valid
7	Pegawai aktif memberikan ide/masukan untuk pengembangan pariwisata.	0,749	0,300	0,000	Valid

Dari hasil perhitungan validitas variabel kinerja pegawai hasil r -hitung dibandingkan dengan r -min = 0,300, maka semua butir pernyataan yang diuji dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian.

Lalu dilakukan uji reliabilitas. Kriteria keputusan reliabel tidaknya kuesioner dinyatakan apabila nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 adalah reliabel.

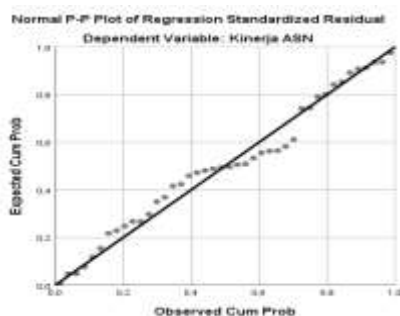
Tabel 4. Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>	Keterangan
Pelatihan SDM	0,916	5	Reliable Sangat Tinggi
Motivasi Kerja	0,904	10	Reliable Sangat Tinggi
Lingkungan Kerja	0,791	5	Reliable Tinggi
Kinerja Aparat Sipil Negara (ASN)	0,816	7	Reliable Tinggi

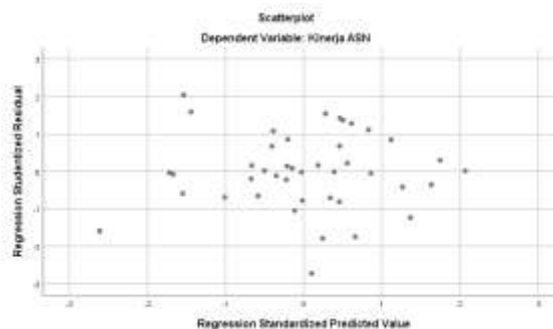
Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai tingkat validitas dan koefisien *reliabilitas* pada semua variabel adalah valid dan reliable, dan dapat digunakan dalam penelitian.

(2). Pengujian Asumsi Klasik

Model jalur mempersyaratkan beberapa hal, yakni yang utama distribusi data normal, digunakan analisis grafik. Hasilnya adalah: dari grafik kurva normal (Gambar 1), dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan normal.



Gambar 1. Uji Normalitas dalam Model



Gambar 2. Uji Uji Heterokedasitas Model

Dan uji heterokedastisitas (Gambar 2) deteksi dapat dilakukan dengan analisa grafis, hasilnya tidak terjadi gangguan heterokedastisitas.

Lalu dilakukan, uji multikolinearitas untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi (hubungan kuat) antar variable bebas atau variabel independent, yakni berikut ini:

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Pelatihan SDM	,945	1,059
Motivasi Kerja	,985	1,015
Lingkungan Kerja	,939	1,065

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel 5 dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* semua diatas 0,10 dan VIF uji dibawah 10,00 sehingga dinyatakan asumsi Multikolinieritas dinyatakan dicapai yakni tidak terjadi gangguan Multikolinieritas.

(3). Hasil Analisis Jalur

Dalam penelitian ini model analisis jalur yang menentukan kinerja dipengaruhi tiga faktor (pelatihan, motivasi, lingkungan) yang dibuktikan dengan uji hipotesis berikut ini:

Tabel 6. Uji Model Jalur

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Jalur	Regression	226,047	3	75,349	9,597	,000 ^b
	Residual	298,357	38	7,852		
	Total	524,405	41			

a. Dependent Variable: Kinerja ASN

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Pelatihan SDM

Berdasarkan hasil uji F diperoleh F_{hitung} sebesar 9,597 sementara nilai F_{tabel} untuk jumlah responden sebanyak 42 orang pada tingkat signifikansi (α) = 5% yaitu sebesar 2,85. Hal ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 0,05. Disimpulkan bahwa pelatihan SDM (X_1), motivasi kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja ASN (Y) pada Disporapar Kabupaten Pidie Jaya.

Lalu dilakukan perhitungan kofisien jalur (Beta) yang diperoleh berikut:

Tabel 7. Taksiran dan Uji Signifikansi Koefisien Jalur

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,421	5,349		,640	,526
Pelatihan SDM	,475	,122	,490	3,893	,000
Motivasi Kerja	,252	,077	,402	3,261	,002
Lingkungan Kerja	,384	,156	,310	2,458	,019

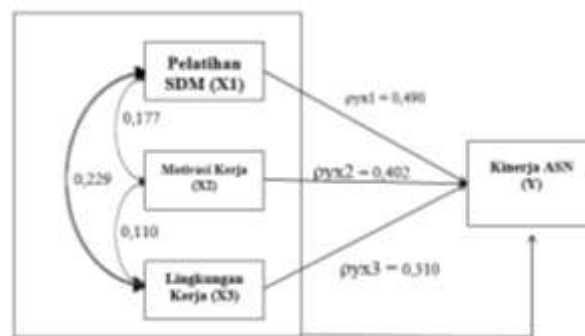
a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil koefisien jalur, kesemuanya signifilans pada taraf uji 5%, artinya setiap variabel eksogen tersebut berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Dan terbukti adanya kausalitas antar variabel eksogen, yang tercatat berikut ini:

Tabel 8. Hubungan Kausal Antar Variabel Bebas (Eksogenus)

		Pelatihan SDM	Motivasi Kerja	Lingkungan Kerja
Pelatihan SDM	Pearson Correlation	1	,177	,229
	Sig. (2-tailed)		,630	,144
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	,177	1	,110
	Sig. (2-tailed)	,630		,490
	N	42	42	42

Dari tabel diatas hubungan kausal antar variabel eksogen signifikan walaupun kategori rendah. Sehingga model struktural penelitian anggar variabel dinyatakan berikut:



Gambar 3. Hasil Model Jalur

b. Pembahasan

(1). Pengaruh Pelatihan SDM terhadap Kinerja ASN

Besarnya pengaruh langsung pelatihan SDM terhadap kinerja ASN, sebesar $(0,490)^2 \times 100\% = 24,01\%$. Sedangkan pengaruh tidak langsung melalui motivasi kerja sebesar: $(0,490) + (0,177) + (0,402) \times 100\% = 10,69\%$, dan melalui lingkungan kerja sebesar: $(0,490) + (0,229) + (0,310) \times 100\% = 10,99\%$. Maka dapat dihitung besarnya pengaruh total pelatihan SDM terhadap kinerja ASN yakni sebesar 45,69%.

Penelitian Sutanto (2025) juga menemukan pelatihan kerja memberi kontribusi positif terhadap Kinerja Pegawai di Diskominfo Kabupaten Klaten. Ia menegaskan pentingnya penyediaan pelatihan yang relevan dan berkontribusi pada manajemen SDM sektor publik berbasis digital. Handoko (2018), yang menyatakan bahwa pengembangan pegawai melalui pendidikan dan pelatihan akan berdampak pada peningkatan produktivitas dan efektivitas kerja.

(2). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja ASN

Besarnya pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja ASN sebesar: $(0,402)^2 \times 100\% = 16,16\%$. Sedangkan pengaruh tak langsung melalui pelatihan SDM sebesar: $(0,402) + (0,177) + (0,490) \times 100\% = 10,69\%$, dan melalui lingkungan kerja sebesar: $(0,402) + (0,110) + (0,310) \times 100\% = 8,22\%$. Sehingga pengaruh total motivasi kerja terhadap kinerja ASN, sebesar 35,07%.

Hal serupa, juga dibuktikan Judanto (2021) dari penelitiannya di Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kota Batu. Dan menemukan motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai. Secara langsung, motivasi kerja mendorong ASN untuk bekerja lebih giat, bertanggung jawab, serta berorientasi pada pencapaian target kerja. ASN yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan semangat pelayanan publik, inisiatif, dan produktivitas yang lebih baik. Hal ini sejalan dengan teori kebutuhan yang menyatakan bahwa individu akan terdorong untuk berprestasi apabila kebutuhan dasar hingga aktualisasi dirinya terpenuhi.

Selain itu, melalui teori dua faktor menjelaskan bahwa faktor motivator seperti pencapaian (*achievement*), pengakuan (*recognition*), dan tanggung jawab (*responsibility*) berpengaruh terhadap peningkatan kinerja ASN. Dengan kata lain, ketika ASN memperoleh pengakuan dan kesempatan berkembang, maka kinerja mereka akan meningkat.

(3). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja ASN

Besarnya pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja ASN sebesar: $(0,310)^2 \times 100\% = 6,2\%$. Dan pengaruh tak langsung lingkungan kerja melalui pelatihan SDM sebesar: $(0,310) + (0,229) + (0,490) \times 100\% = 10,29\%$, serta melalui motivasi kerja sebesar: $(0,310) + (0,110) + (0,402) \times 100\% = 8,22\%$. Sehingga, besarnya pengaruh total lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja ASN (Y), yakni sebesar: 24,71%.

Hal senada, ditemukan dari penelitian Rina (2022), dan Uswah (2024) bahwa lingkungan Kerja Fisik dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

(4). Analisis Pengaruh Secara Simultans

Berdasarkan pengujian model jalur di atas maka dapat dituliskan persamaan untuk model jalur adalah sebagai berikut: $Y = 0,490 X_1 + 0,402 X_2 + 0,310 X_3$. Maka dari persamaan tersebut dapat dijelaskan

Variabel Pelatihan SDM berpengaruh positif (0,409) artinya Pelatihan SDM berperan penting dan memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan kinerja, sehingga organisasi perlu terus mengoptimalkan program pelatihan secara terencana dan berkelanjutan. Jika tingkat pelatihan SDM meningkat 10% berdampak pada kinerja ASN sebesar 4,09 %.

Variabel motivasi kerja juga berpengaruh positif (0,402), hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi yang dimiliki pegawai baik motivasi intrinsik maupun ekstrinsik maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Dengan adanya peningkatan 10% komitmen organisasi maka akan mendukung kenaikan kinerja pegawai sebesar 4,02%.

Faktor lingkungan kerja berpengaruh 0,310 poin, artinya bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja baik dari aspek fisik (pencahayaan, sirkulasi udara, kebersihan, fasilitas kerja) maupun nonfisik (hubungan antarpegawai, komunikasi, suasana kerja yang kondusif) maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan.

Selain menguji koefisien regresi, penelitian ini juga menguji koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi (R^2). Hasilnya dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 9. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
Jalur	,657 ^a	,431	,386	2,80205

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Pelatihan SDM

b. Dependent Variable: Kinerja ASN

Hasil analisis koefisien korelasi secara simultan pelatihan SDM, Motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja ASN pada Disporapar Kabupaten Pidie Jaya diperoleh R sebesar 0,657 menjelaskan hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, memiliki keeratan, dan berhubungan secara linier, dengan derajat hubungannya sebesar 65,7%. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,431 menjelaskan bahwa kontribusi faktor pelatihan SDM, Motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja ASN pada Disporapar Kabupaten Pidie Jaya sebesar 43,1%.

Penelitian Arafah (2026), juga membuktikan, dan menunjukkan bahwa pelatihan, motivasi, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Pelatihan yang efektif membantu meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, sedangkan motivasi yang tinggi memberikan dorongan untuk mencapai tujuan kerja. Lingkungan kerja yang mendukung dan kondusif meningkatkan kenyamanan karyawan, sehingga meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan kualitas kerja. Semua faktor ini berperan penting dalam menciptakan budaya kerja yang inovatif dan adaptif. Oleh karena itu, pelaksanaan pelatihan yang tepat, motivasi yang efektif, dan lingkungan kerja yang nyaman dapat menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mendukung daya saing perusahaan di era globalisasi.

4. Simpulan

Hasil pengolahan dan analisis data, menunjukkan bahwa:

- Faktor pelatihan SDM berpengaruh langsung terhadap kinerja ASN, sebesar $(0,490)^2 \times 100\% = 24,01\%$. Sedangkan pengaruh tidak langsung melalui motivasi kerja dan lingkungan kerja sebesar 21,68%. Secara keseluruhan pengaruh total pelatihan SDM terhadap kinerja ASN yakni sebesar 45,69%.
- Faktor motivasi kerja terhadap signifikans positif pengaruhnya dan memberi dampak langsung pada kinerja ASN sebesar 16,16%. Sedangkan pengaruh tak langsung melalui pelatihan dan melalui lingkungan kerja sebesar 18,91%. Sehingga pengaruh totalnya sebesar 35,07%.
- Besarnya pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja ASN 6,2%. Sedang pengaruh tak langsung melalui pelatihan SDM 10,29%, dan melalui motivasi kerja sebesar: $(0,310)(0,110)(0,402) \times 100\% = 8,22\%$. Secara keseluruhan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja ASN sebesar: 24,71%.
- Kontribusi dari ketiga faktor (pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja) dalam upaya meningkatkan kinerja ASN pada Disporapar Kabupaten Pidie Jaya sebesar 43,1%.

Daftar Pustaka

- Arafah, R., & Gunawan, B. (2025). *Pengaruh pelatihan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. GEMILANG: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 6(1). <https://doi.org/10.56910/gemilang.v6i1.3319>
- Dessler, Gary (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT. Prenhallindo.
- Faisal, F., & Syahriani, E. (2025). Do Training, Motivation, And Compensation Influence Employee Performance? (Case Study of Bireuen Regency BPBD Employees). *IndOmera*, 6(12), 12–21. <https://doi.org/10.55178/idm.v6i12.536>
- Hani Handoko (2018). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta
- Harizal, H., Marwan, M., Bahri, S., & Konadi, W. (2024). Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah, Budaya Kerja dan Motivasi Berprestasi Guru Pengaruhnya Terhadap Kinerja Guru SD Penggerak Di Kabupaten Aceh Barat. *IndOmera*, 5(10), 18–26. <https://doi.org/10.55178/idm.v5i10.399>
- Hasibuan, Malayu S.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Penerbit PT Bumi Aksara. Jakarta
- Hildani, H., & Kamaruddin. (2024). Analisis Jabatan, Perencanaan Sumber Daya Manusia Dan Rekrutmen Terhadap Kinerja Pegawai. *IndOmera*, 5(9), 41–51. <https://doi.org/10.55178/idm.v5i9.335>
- Inayati, W., Syahriani, E., & Mirza, M. (2024). Analisis Kinerja Karyawan Memperhatikan Faktor Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja (Studi Pada Lembaga Restorative Justice Working Group Aceh). *IndOmera*, 5(10), 27–37. <https://doi.org/10.55178/idm.v5i10.470>
- Judanto, R. (2021). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan mediasi beban kerja. *Jurnal Sosial Teknologi*. <https://doi.org/10.59188/jurnalsostech.v1i10.215>
- Marwan, Win Konadi, Alfi Syahrin, Kamaruddin, Rahmat (2023). *Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed Method dilengkapi analisis data dengan SPSS*, Banda Aceh: Bandar Publishing.
- Marwan, A., Syahrin, A., Rizki, S., Saputra, R. J., & Konadi, W. (2025). *Statistika Untuk Penelitian Pendidikan di Lengkapi dengan Aplikasi SPSS dan E-Views*. Banda Aceh: Bandar Publishing.
- Raimah, R., & Kamaruddin, K. (2022). Pengaruh Supervisi, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Kelas Di Kecamatan Peusangan Kabupaten Bireuen. *IndOmera*, 3(5), 1–9. <https://doi.org/10.55178/idm.v3i5.227>
- Rina, R., & Syaharuddin, Y. (2022). Pengaruh pelatihan kerja, lingkungan kerja fisik serta motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen*
- Rivai V. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Revisi, Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Robbins, Stephen P. (2011), *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Indek Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. (2019). *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Indek Kelompok. Gramedia, Jakarta.
- Rohani, et al. (2025). Pengaruh Pelatihan Kompetensi terhadap Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia di Dinas Pariwisata. *Jurnal Pariwisata, Bisnis dan Digital*, 1(1), 316-325.
- Safira, N., Yusuf, M., & Konadi, W. (2025). Performance Analysis of Motivation, Training, And Reward Factors (A Study of Teachers at UPTD SMP Negeri 2 Peudada, Bireuen Regency). *IndOmera*, 6(12), 42–49. <https://doi.org/10.55178/idm.v6i12.562>
- Simajuntak, Sulaiman. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai BPBD Kota Kediri. *Journal International Management and Bussiness*. Vol.07. No.02. Juni 2018.
- Sutanto (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai di Diskominfo Kabupaten Klaten, *Jurnal Teknologi dan Manajemen Industri Terapan* 3(3):1167-1175 DOI: 10.55826/jtmit.v4i3.1112
- Tamba, M. R., et al. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan. *Jurnal Economina*, 2(10), 2987–3003.
- Uswah, M. K., Wahid, M., & Syahnur, M. H. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Center of Economic Students Journal*, 7(1). <https://doi.org/10.56750/csej.v7i1.1010>
- Wibowo. (2021). *Manajemen Kinerja revisi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Win Konadi, Musrizal, Azhari, Kamaruddin, Rahmad (2025). *Penduduk & Pembangunan (Analisis Demografis dan Empiris)*, Cetakan ke-1, Medan; Penerbit CV. Merdeka Kreasi.