

**Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. BPR. BDW. Yogyakarta**

JURNAL



Ditulis Oleh:

Nama : Jamal Fajri
Nomor Mahasiswa : 12311209
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2019

Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan
Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. BPR. BDW. Yogyakarta

Nama : Jamal Fajri
Nomor Mahasiswa : 12311209
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 14 Januari 2019

Telah disetujui dan disahkan Oleh:

Dosen Pembimbing

Arif Hartono, SE. MHRM, Ph.D

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya menyatakan bahwa di dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan oranglain untuk memperoleh gelar sarjana di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya siap dan sanggup menerima sanksi hukuman yang berlaku.”

Yogyakarta, 14 Januari 2019

Penulis

Jamal Fajri

PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI PT. BPR. BDW YOGYAKARTA

Jamal Fajri

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia

12311209@students.uii.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini terkait bagaimana pengaruh pelatihan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening pada PT. BPR. BDW. Yogyakarta. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial, untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan lingkungan kerja terhadap motivasi secara parsial, untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja secara parsial, dan untuk mengetahui apakah motivasi memediasi pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja. teknik penentuan sampel menggunakan metode sensus. Metode penumpulan data menggunakan kuesioner dan dianalisis menggunakan aplikasi SPSS 17. Responden dalam penelitian ini adalah 48 karyawan PT. BPR. BDW. Yogyakarta.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial, pelatihan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi secara parsial, motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial, dan motivasi tidak memediasi pengaruh pelatihan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPR. BDW. Yogyakarta.

Kata Kunci: *Pelatihan kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi, Kinerja Pengaruh*

THE EFFECTS OF JOB TRAINING AND WORK ENVIRONMENT ON THE EMPLOYEES' PERFORMANCE WITH THE MOTIVATION AS THE INTERVENING VARIABLE IN PT. BPR. BDW. YOGYAKARTA

Jamal Fajri

Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia

12311209@studentds.uui.ac.id

ABSTRACT

This research deals with how the job training and work environment affect the employees' performance with the motivation as the intervening variable in PT. BPR. BDW. Yogyakarta. The aim of this research is to observe the effects of job training and work environment on the employees' performance partially, to observe the effects of job training and work environment on the motivation partially, and to observe whether the motivation mediates the effects of job satisfaction on work performance. The technique in determining the sample used the census method. The method of collecting data used the questionnaires that were later analyzed using the application of SPSS 17. 48 employees of PT. BPR. BDW. Yogyakarta were involved in this research.

The results of this research showed no effect of job training on the employees' performance partially, but the work environment had an effect on the employees' performance partially. Meanwhile, it was also found that job training and work environment had an effect on the motivation partially, but motivation had no effect on the employees' performance partially and did not mediate the effect of job training and work environment on the performance of employees in PT. BPR. BDW. Yogyakarta.

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

March 4, 2019

TRANSLATOR STATEMENT

The information appearing herein has been translated by a Center for International Language and Cultural Studies of Islamic University of Indonesia
CILACS UII Jl. DEMANGAN BARU NO 24
YOGYAKARTA, INDONESIA.
Phone/Fax: 0274 540 255

PENDAHULUAN

Saat ini persaingan yang ketat menuntut setiap perusahaan untuk mengambil strategi yang tepat dan melakukan inovasi dalam mengantisipasi perubahan yang terjadi. Sumber daya manusia di dalam perusahaan perlu dikelola secara profesional

agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama agar dapat berkembang dan wajar. Dengan peraturan manajemen sumber daya manusia secara profesional, diharapkan karyawan bekerja secara produktif. Pengelolaan karyawan secara profesional harus dimulai sejak perekrutan, penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan kerja sesuai keterampilan hingga pelatihan saat bekerja (Mangkunegara, 2013).

Pelatihan kerja yang dilakukan oleh perusahaan bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan melalui pendidikan jangka pendek untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir. Hal ini didukung oleh penelitian dari Tanujaya (2015), Fitriyah (2017) dan Khan *et.al* (2016), Dihan dan Pratama (2018) yang menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan adalah penggerak yang kuat untuk meningkatkan kinerja.

Pelatihan juga dapat mempengaruhi motivasi karyawan. Pelatihan yang diberikan perusahaan akan berjalan secara maksimal jika karyawan memiliki motivasi yang tinggi. Hal ini didukung oleh penelitian dari Subari dan Riady (2015), Suryani dan Linda (2017), dan Gullu (2016) yang menyatakan bahwa perusahaan yang menerapkan pelatihan dan pengembangan dengan baik akan menambah motivasi karyawan dalam belajar.

Pelatihan kerja dapat berjalan dengan lancar jika didukung dengan lingkungan kerja yang kondusif sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan perusahaan. Hal ini didukung oleh penelitian dari Naharuddin dan Sadegi (2013), Rorong (2016), dan Imran *et.al* (2012), Antari *et.al* (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Karyawan yang sedang melakukan pelatihan di lingkungan kerja yang kondusif akan termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka. Hal ini didukung oleh penelitian dari Jayaweera (2015) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja melalui motivasi karyawan.

Karyawan yang telah mengikuti pelatihan dan didukung dengan lingkungan kerja yang kondusif memiliki motivasi untuk menampilkan pekerjaan yang optimal dan meningkatkan kinerja sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya. Dengan kata

lain motivasi berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian dari Renah dan Setyadi (2014), Prakoso *et.al* (2014) dan Nugraha (2015) yang menyatakan bahwa motivasi dapat meningkatkan kinerja ke tingkatan yang lebih tinggi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening.

KAJIAN PUSTAKA

Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan adalah jenis pembelajaran untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pengembangan sumber daya manusia yang berlaku dalam jangka waktu relatif singkat Sastradipoera (2006) Ini mencakup keseluruhan kegiatan untuk memperoleh, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan tingkat dan kualifikasi pekerjaan. Dengan demikian, pelatihan adalah semacam pembelajaran yang terkait dengan upaya untuk mengubah perilaku sumber daya manusia untuk mencapai tujuan dan target tertentu. Program pelatihan mengarah untuk meningkatkan kinerja individu dalam berorientasi pekerjaan mereka saat ini. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Tanujaya (2015), Fitriyah (2017) dan Khan *et.al* (2016), Dihan dan Pratama (2018) yang menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu dalam penelitian ini diajukan hipotesis sebagai berikut:

H1: Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang aman dan sehat akan dapat meningkatkan kehidupan kerja karyawan, dan perusahaan akan menjadi sangat efektif, hal tersebut dapat meningkatkan produktivitas, kinerja karyawan karena menurunnya hari kerja yang hilang Schuler dan Jackson (1999), artinya lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Naharuddin dan Sadegi (2013), Rorong (2016), dan Imran *et.al* (2012), Antari *et.al* (2018) yang

menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu dalam penelitian ini diajukan hipotesis sebagai berikut:

H2: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Pengaruh pelatihan terhadap motivasi. Menurut Naong (2014), karyawan yang berpartisipasi pada program pelatihan kerja lebih termotivasi daripada yang tidak berpartisipasi pada program pelatihan. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Subari dan Riady (2015), Suryani dan Linda (2017), dan Gullu (2016) yang menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi. Oleh karena itu dalam penelitian ini diajukan hipotesis sebagai berikut:

H3: Pelatihan kerja berpengaruh terhadap motivasi.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Lingkungan kerja yang bersih dan sehat merupakan praktis bisnis yang baik yang dapat meminimalkan penyakit dan menyediakan atmosfer kerja yang dapat mendorong dan memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik Ridley (2004), artinya lingkungan kerja yang kondusif dapat memotivasi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Renah dan Setyadi (2014), Prakoso *et.al* (2014) dan Nugraha (2015) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja. Oleh karena itu diajukan hipotesis sebagai berikut:

H4: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja. Motivasi dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika organisasi memberikan motivasi yang tinggi kepada karyawan, maka karyawan akan bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya serta dapat meningkatkan prestasi kerja mereka. Sebuah usaha yang tinggi akan mengantarkannya kepada kinerja yang tinggi (Snell dan Bohlander, 2013). Hal ini selaras dengan penelitian Boe (2014), Springer (2011) dan Khan (2012), Satriya dan Iskandar (2016) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Oleh karena itu diajukan hipotesis sebagai berikut:

H5: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja.

Pengaruh pelatihan terhadap kinerja melalui motivasi. Pelatihan kerja dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka sehingga perusahaan dapat

mencapai tujuannya. Karyawan yang mengikuti pelatihan bersemangat dan termotivasi untuk mendapatkan keterampilan baru yang digunakan untuk meningkatkan kinerja mereka. Penelitian yang dilakukan oleh Putri dan Mashudi (2016), Suryani dan Linda (2017), dan Raharjo *et al.* (2014) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi tetapi tidak lebih besar dari pengaruh langsung. Oleh karena itu diajukan hipotesis sebagai berikut:

H6: Motivasi memediasi pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja melalui motivasi Lingkungan kerja dapat mendorong dan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Lingkungan yang kondusif memotivasi karyawan agar mereka dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik sehingga kinerja yang baik dapat tercapai. Penelitian yang dilakukan oleh Josephine dan Harjanti (2017), Prakoso *et.al* (2014) dan Jayaweera (2015) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja. Oleh karena itu diajukan hipotesis sebagai berikut:

H7: Motivasi memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

LANDASAN TEORI

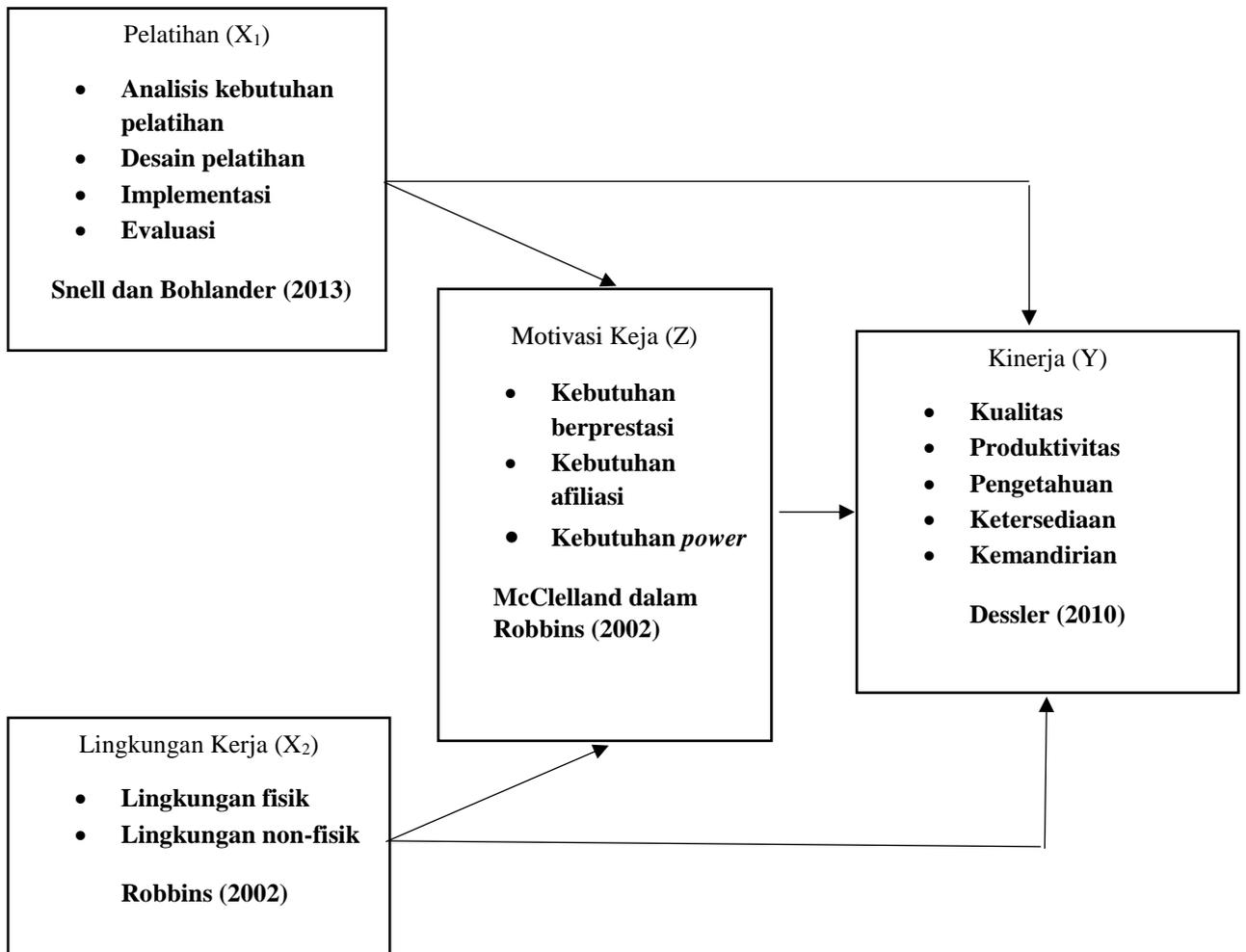
Pelatihan menurut Mangkunegara (2013) menyatakan bahwa istilah pelatihan ditujukan kepada karyawan pelaksana dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis. Menurut Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2013) pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana karyawan non-manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Menurut Dessler, (2006) pelatihan adalah proses mengajarkan keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru untuk melakukan pekerjaan barunya. Menurut Snell dan Bohlander (2013) pelatihan adalah upaya organisasi yang digunakan sebagai pembelajaran para anggota yang terfokus dan berorientasi pada kinerja jangka pendek untuk memperluas pengetahuan individu dalam memegang tanggung jawab pekerjaan mereka. Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa secara singkat pelatihan adalah segala kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan keahlian karyawan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Lingkungan Kerja menurut Nitisemito (1998) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan tersebut dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Menurut Noah dan Steve (2012) lingkungan kerja adalah keseluruhan hubungan yang terjadi dengan karyawan di tempat kerja. Segala sesuatu yang berada di tempat kerja merupakan lingkungan kerja. Karyawan berada dalam sebuah lingkungan kerja ketika karyawan melakukan aktivitas pekerjaan, dan segala bentuk hubungan yang melibatkan karyawan tersebut termasuk dari lingkungan kerja. Motivasi menurut Robbins (2002) adalah keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu. Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa secara singkat lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di tempat kerja karyawan dan berupa fisik maupun nonfisik yang dapat mendukung kinerja karyawan

Motivasi Kerja menurut Robbins (2002) adalah keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu. Motif menurut Mangkunegara (2013) merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri karyawan yang perlu dipenuhi agar karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari dirinya. menurut McClelland dalam Robbins (2002) motivasi kurang lebih adalah dorongan untuk mengarahkan individu untuk bekerja lebih keras untuk memperoleh pencapaian pribadi dari pada penghargaan. Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa secara singkat motivasi adalah suatu bentuk dorongan didalam diri karyawan agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik sehingga kinerja baik juga dapat tercapai.

Kinerja menurut Snell dan Bohlander (2013) adalah proses menciptakan lingkungan kerja dimana karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan baik sehingga dapat mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja menurut Dessler (2015) adalah proses secara terus menerus untuk mengidentifikasi, mengukur, dan mengembangkan kinerja individu dan tim serta menyelaraskan kinerja mereka dengan tujuan organisasi. Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa secara singkat kinerja adalah suatu hasil yang telah dicapai karyawan dalam berkontribusi untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kerangka Pikir



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Lokasi penelitian adalah bank swasta PT. BPR. BDW. Yogyakarta yang terletak di Jalan Gedongkuning Selatan no. 131 Kotagede Yogyakarta. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner atau menyebar angket. Jawaban yang disediakan dalam setiap pernyataan atau pertanyaan menggunakan skala likert. Jumlah populasi pada penelitian ini berjumlah 48 dan sampel pada penelitian ini sebanyak 48 responden dan dianalisis menggunakan aplikasi *SPSS 17*.

Variabel dan Definisi Operasional menurut Sekaran dan Bougie (2013) yang kurang lebih adalah apapun yang dapat membedakan variasi pada nilai. Nilai bisa berbeda pada

berbagai waktu untuk objek atau orang yang sama, atau pada waktu yang sama untuk objek atau orang yang berbeda. Variabel terikat adalah minat utama bagi peneliti. Tujuan peneliti adalah untuk mengetahui dan mendeskripsikan variabel terikat, atau untuk menjelaskan variabilitasnya dan memprediksinya. Dengan kata lain variabel terikat adalah variabel utama yang cocok untuk penyelidikan sebagai faktor yang layak. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat baik positif maupun negatif. Variabel terikat dicatat oleh variabel bebas. Variabel intervening adalah salah satu variabel yang muncul di antara waktu ketika variabel independen mulai beroperasi untuk mempengaruhi variabel dependen dan waktu dampaknya dirasakan di variabel tersebut.

Pelatihan (X₁) menurut Snell dan Bohlander (2013) pelatihan kerja kurang lebih adalah upaya yang diprakarsai oleh organisasi untuk mendorong pembelajaran di antara anggotanya yang cenderung berorientasi pada masalah kinerja jangka pendek. Pelatihan yang diprakarsai organisasi akan berjalan dengan lancar dengan menggunakan empat model strategik, yang terdiri dari analisis kebutuhan pelatihan, disain program pelatihan, implementasi pelatihan dan evaluasi pelatihan.

Lingkungan Kerja (X₂) menurut Robbins (2002) lingkungan umum kurang lebih adalah sesuatu yang berpotensi untuk mempengaruhi organisasi, lingkungan kerja yang kurang baik dapat memberikan dampak pada tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Menurut Robbins (2002) indikator lingkungan kerja adalah lingkungan fisik yaitu: suhu, penetrangan, kebisingan, mutu udara, ukuran ruang kerja, privasi, dan pengaturan ruang kerja. Sedangkan lingkungan nonfifik yaitu: kelompok kerja dan hubungan kerja.

Motivasi Kerja (Z) menurut David McClelland dalam Robbins (2002) yang kurang lebih menyatakan tiga kebutuhan utama yang relevan ditempat kerja yaitu *need of achievement, need of affiliation, need of power*.

Kinerja (Y) menurut Dessler (2010) kurang lebih adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Selain itu dapat juga dilihat kinerja dari karyawan tersebut terhadap karyawan lainnya. Indikator kinerja yang dikemukakan oleh Dessler (2010) adalah kualitas, proukditivitas, pengetahuan, ketersediaan, dan kemandirian.

Uji Instrumen Penelitian

Uji Reliabilitas yang telah diuji pada penelitian ini, diketahui bahwa variabel pelatihan memiliki nilai $0,959 > 0,6$; lingkungan kerja memiliki nilai $0,881 > 0,6$; motivasi kerja memiliki nilai $0,820 > 0,6$; dan kinerja memiliki nilai $0,793 > 0,6$. Semua variabel dinyatakan reliabel. Hal ini terbukti dengan nilai $\alpha >$ tingkat signifikansi (0.6).

Uji Validitas yang telah diuji pada penelitian ini, dapat diketahui bahwa semua pertanyaan pada kuesioner valid dengan nilai r tabel $> 0,329$ kecuali variabel motivasi pertanyaan no. 1 yang memiliki nilai $0,249 < 0,329$.

Analisis Deskriptif yang telah diuji pada penelitian ini, sebanyak 48 kuesioner disebarkan pada karyawan, namun pada kenyataannya yang kembali hanya sebanyak 36 kuesioner. Karyawan berjenis kelamin laki-laki sama jumlahnya dengan yang berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 18 orang. Sedangkan dari segi umur didominasi oleh karyawan yang berumur sekitar 26-30 tahun dengan jumlah 14 orang atau 38,9 persen.

Deskripsi Hasil Jawaban Responden

Tabel 2 Hasil Jawaban Responden

Variabel	Rata-Rata	Keterangan
Pelatihan	3,78	Baik
Lingkungan Kerja	3,75	Baik
Motivasi	3,76	Tinggi
Kinerja	3,96	Tinggi

Berdasarkan Tabel 2 dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terhadap semua variabel bernilai tinggi.

Analisis Regresi

Tabel 3 Analisis Regresi Pelatihan dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.450	.518		4.733	.000
	PELATIHAN (X ₁)	.159	.148	.188	1.076	.290
	LINGKUNGAN KERJA (X ₂)	.226	.111	.354	2.030	.050

a. Dependent Variable: KINERJA (Y)

Berdasarkan Tabel 4 dapat dimimpulkan bahwa variabel pelatihan dengan angka signifikansi $0.023 < 0.050$ berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Sedangkan

variabel lingkungan kerja dengan angka signifikansi $0.003 < 0.050$ berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.

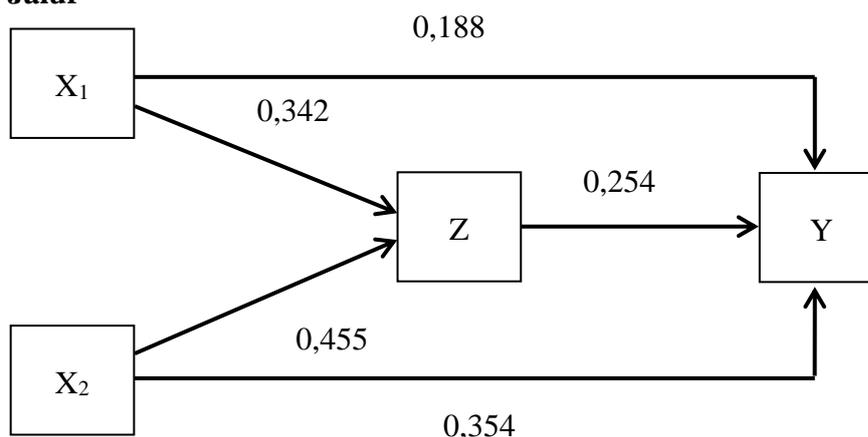
Tabel 5 Analisis Regresi Motivasi Terhadap Kinerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.940	.628		4.681	.000
	MOTIVASI (Z)	.254	.165	.254	1.534	.134

a. Dependent Variable: KINERJA (Y)

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dengan angka signifikansi $0.134 > 0.050$ tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BPR. BDW. Yogyakarta.

Analisis Jalur



Gambar 1 Hasil Analisis Jalur

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 6 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Hipotesis	Keterangan
H1	Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja	Tidak Terbukti
H2	Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja	Terbukti
H3	Pelatihan berpengaruh terhadap motivasi	Terbukti

H4	Lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi.	Terbukti
H5	Motivasi berpengaruh terhadap kinerja	Tidak Terbukti
H6	Motivasi memediasi pengaruh tidak langsung pelatihan kerja terhadap kinerja	Tidak Terbukti
H7	Motivasi memediasi pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja melalui motivasi	Tidak Terbukti

PEMBAHASAN

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dihitung, variabel pelatihan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja secara parsial. Hal ini dibuktikan dengan angka signifikansi $0.290 > 0.050$ sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Hok, *et al.* (2014), Mangkunegara dan Agustine (2016), dan Pakpahan, *et al.* (2014) yang menyatakan pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dihitung, variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja secara parsial. Hal ini dibuktikan dengan angka signifikansi sebesar $0.050 \leq 0.050$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Rorong (2016), Imran, *et al.* (2012), dan Naharuddin dan Sadegi (2013), dan Antari *et.al* (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang aman dan sehat akan dapat meningkatkan kehidupan kerja karyawan, dan perusahaan akan menjadi sangat efektif, hal tersebut dapat meningkatkan produktivitas, kinerja karyawan karena menurunnya hari kerja yang hilang Schuller dan Jackson (1999).

Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dihitung, variabel pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi secara parsial. Hal ini dibuktikan

dengan angka signifikansi sebesar $0.023 < 0.050$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Gullu (2016), Subari dan Riady (2015), dan Suryani dan Linda (2017) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap motivasi. Menurut Naong (2014), karyawan yang berpartisipasi pada program pelatihan kerja lebih termotivasi daripada yang tidak berpartisipasi pada program pelatihan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dihitung, variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap motivasi secara parsial. Hal ini dibuktikan dengan angka signifikansi sebesar $0.003 < 0.050$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Renah dan Setyadi (2014), Prakoso, *et al.* (2014), dan Nugraha (2015) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi. Lingkungan kerja yang bersih dan sehat merupakan praktis bisnis yang baik yang dapat meminimalkan penyakit dan menyediakan atmosfer kerja yang dapat mendorong dan memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik Ridley (2004).

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dihitung, variabel motivasi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial. Hal ini dibuktikan dengan angka signifikansi sebesar $0.134 > 0.050$ sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Katiandhago *et al.*, (2014), Julianry, *et al.* (2017), dan Dwiyanti, *et al.* (2015) yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Pengaruh Tidak Langsung Pelatihan Terhadap Kinerja melalui Motivasi

Berdasarkan hasil yang telah dihitung, dapat disimpulkan bahwa motivasi tidak memediasi pelatihan terhadap kinerja karyawan. hal ini dibuktikan dengan hasil analisis jalur pengaruh tidak langsung sebesar 0.087 sedangkan pengaruh langsung sebesar 0.188. Artinya pengaruh langsung lebih besar dari pengaruh tidak langsung pelatihan terhadap kinerja. Hasil ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Tanujaya (2015), Khan, *et al.* (2016), Fitriyah (2017) yang menyatakan pelatihan berpengaruh langsung terhadap kinerja

Pengaruh Tidak Langsung Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi

Berdasarkan hasil yang telah dihitung, dapat disimpulkan bahwa motivasi tidak memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. hal ini dibuktikan dengan hasil analisis jalur pengaruh tidak langsung sebesar 0.012 sedangkan pengaruh langsung sebesar 0.353. hal ini berarti pengaruh langsung lebih besar daripada pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja. hasil ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Imran, *et al.* (2012), Naharuddin dan Sadegi (2013), Rorong (2016) yang menyatakan terdapat pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan yang diperoleh data dari kuisioner yang disebarakan kepada karyawan PT. BPR BDW Yogyakarta maka diperoleh beberapa kesimpulan yaitu pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pelatihan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi tidak memediasi pengaruh tidak langsung pelatihan terhadap kinerja karyawan. Motivasi tidak memediasi pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

SARAN

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan dan pembahasan, berikut ini merupakan saran untuk PT. BPR BDW Yogyakarta, yaitu pihak PT. BPR BDW Yogyakarta perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi proses penyelenggaraan program pelatihan agar pelatihan dapat berjalan dengan baik. Lingkungan kerja pada perusahaan sudah sangat kondusif dan perlu dipertahankan supaya karyawan bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan mereka sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Pihak PT. BPR BDW Yogyakarta sebaiknya memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan seperti misalnya, penghargaan, pengakuan, dan lain-lain supaya mereka termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Pihak perusahaan hendaknya memberi

motivasi kepada karyawan yang berorientasi pada prestasi tidak hanya afiliasi atau hubungan antar rekan kerja saja.

DAFTAR PUSTAKA

- Antari, N.L.S., Santika, P., Witari, G.A.A., 2018. Analisis Lingkungan Kerja dan Kompetensi Dalam Meningkatkan Motivasi dan Kinerja Personel Biro SDM Polda Bali. *STIE TRIATMA MULYA*. Vol. 13, No. 1
- Boe, I. 2014. *Pengaruh Program Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kepresidenan Republik Timor Leste*. E-journal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Vol. 3, No. 10
- Dessler, G. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Paramita Rahayu, alih bahasa). Jilid 2. Jakarta: Indeks
- Dessler, G., 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Paramita Rahayu, alih bahasa). Edisi Kesepuluh Jilid 2. Jakarta: Indeks
- Dessler, G. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Angelica Diana, alih bahasa). Edisi 14. Jakarta: Penerbit Salemba Empat
- Dihan, F.N., Pratama, M.R., 2018. Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasional Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi*. Vol. 9, No. 1
- Dwiyanti, D., Sarwoko, E., Suryaningtyas, D. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen*, Vol. 3, No. 1
- Fitriyah, A. S. 2017. *Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai KSPPS Tunas Artha Mandiri Cabang Kediri Tahun 2017*. Simki-Economic, Vol. 1, No. 1
- Gullu, T. 2016. *Impact of Training and Development Programs on Motivation of Employees in Banking Sector*. International Journal of Economics, Commerce, and Management, Vol. 4, No. 6
- Hok, T.T., Vitalaya, A.S., Hubeis, Kuswanto, S. 2014. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Kasus Perusahaan Distributor Alat Berat. *Sosiohumaniora*, Vol. 16, No. 2
- Imran, R., Fatima, A., Zaheer, A., Batool, I. 2012. *How to Boost Employee Performance: Investigating the Influence of Transformational Leadership and Work Environment in a Pakistani Perspective*) Middle-East Journal of Scientific Research, Vol. 11, No. 10
- Jayaweera, T. 2015. *Impact of Work Environmental Factors on Job Performance, Mediating Role of Work Motivation: A Study of Hotel Sector in England*. International Journal of Business and Management, Vol. 10, No. 3
- Josephine, A., Harjanti, D. 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Trio Corporate Plastic*. Agora, Vol. 5, No. 3
- Julianry, A., Syarief, R., Affandy, J. 2017. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi dan Infomatika. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, Vol. 3, No. 2

- Katiandhago, C., Mandey, S.L., Mananeke, L. 2014. Pengaruh Disiplin Kerja Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (PERSERO) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal EMBA*, Vol. 2, No. 3, 2014
- Khan, A.A. et al. 2016. *Impact of Training and Development of Employees on Employees Performance Through Job Satisfaction: A Study of Telecom Sector in Pakistan*. Business Management and Strategy, Vol. 7 No. 1
- Khan, M.I. 2012. *Impact of Training and Motivation on Performance of Employees*. Business Review, Vol. 7, No. 2
- Mangkunegara, A.P. 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Refika Aditama
- Mangkunegara, A.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, A.P. Agustine, R. 2016. Effect of training, Motivation, Work Environment on Physician's Performance. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, Vol. 5, No. 1
- Naharuddin, N.M., Sadegi, M. 2013. *Factors of Workplace Environment that Affect Employees Performance: A Case Study of Miyazu Malaysia*) International Journal of Independent Research and Studies, Vol. 2 No.2, 66-78
- Naong, M.N. 2014. Impact of Skills-Development Training on lower-Level Employees Motivation And Job Satisfaction – A Case Study of Five South African Companies. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, Vol. 5, No. 20
- Nitisemito, A.S. 1998. *Manajemen Personalia*. Cetakan Ketiga, Jakarta: Ghalia Indonesia
- Noah, Y. Steve, M. 2012. *Work environment and job attitude among employees in a Nigerian work organization*. Journal of Sustainable Society, Vol. 1 No. 2
- Nugraha, D.A. 2015 Pengaruh Lingkungan Kerja Kampus Terhadap Motivasi Kerja Dosen di Politeknik Indonusa Surakarta. *Hotellier Journal*. Vol. 1, No. 2
- Pakpahan, E.S. Siswidiyanto., Sukanto. 2014. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang). *Jurnal Administrasi Publik*, Vol. 2, No. 1
- Prakoso, Rayka, D. et.al. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan*. Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 4, No. 2
- Putri, I.A.J. Mashudi, D. 2016. *Analisis Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Dosen Politeknik Pelayaran Surabaya Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Doktor Ekonomi, Vol. 1 No. 1
- Raharjo, R.P., Hamid, D., Prasetya, A. 2014. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Studi Pada Pegawai Balai Besar Pelatihan Pertanian (BBPP) Ketindan Lawang*. Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 15, No. 2
- Renah, A., Setyadi, D. 2014. *The Influence of Organizational Culture, Working Environment and Educational Training on Motivation and Performance of Government Employees at West Kutai Regency East Kalimantan*. European Journal of Business and Management, Vol. 6, No. 30
- Ridley, J. 2004. *Ikhtisar Kesehatan dan Keselamatan Kerja Edisi Ketiga*. Jakarta: Penerbit Erlangga

- Robbins, S. P. 2002. *Perilaku Organisasi: Konsep: Kontroversi; Aplikasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Prenhallindo
- Rorong, S.V. 2016. *The Impact Physical Work Environment Toward Employee Performance at PT. Bank Negara Indonesia Manado Regional Office*. Jurnal EMBA, Vol.4 No.1, Hal. 441-450
- Satriya, E., Iskandar, D., 2016. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan No Limit ID. *E-Proceeding Management*. Vol. 2, No. 3
- Schuller, R.S., Jackson, S.E. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Abdul Rosyid dan Petter Remy Yosy Pala, alih bahasa). Jakarta: Penerbit Erlangga
- Snell, S. Bohlander, G. 2013. *Managing Human Resources 16th Edition*. United States: South-Western Cengage Learning
- Springer, G.J. 2011. *A Study of Job Motivation, Satisfaction and Performance Among Bank Employees*. Journal of Global Business Issues, Vol. 5, No. 1
- Subari, S. Hanes, R. 2015. *Influence of Training, Competence and Motivation on Employee Performance, Medorated by Internal Communications*. American Journal of Management, Vol. 4, No. 3
- Suryani, A. Linda, R. 2017. *Pengaruh Pelatihan dan Penempatan Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Batang Hari Jambi*. J-MAS, Vol. 2, No. 1
- Tanujaya, L.R. 2015. *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Pada Kinerja Karyawan Departemen Produksi PT Coronet Crown*. Agora, Vol. 3, No. 1