

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

SKRIPSI



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

SKRIPSI

Ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna memperoleh gelar sarjana
strata-1 di Jurusan Manajemen

Fakultas Ekonomi

Universitas Islam Indonesia

Oleh :

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

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2019

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

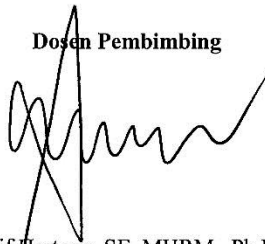
Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan
Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. BPR. BDW. Yogyakarta

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



REVISI BERITA ACARA TUGAS AKHIR/ SKRIPSI

Pada tanggal di bawah ini telah dilaksanakan ujian tugas akhir atas:

Nama : **JAMAL FAJRI**

No. Mahasiswa : **12311209**

Materi tugas akhir yang direvisi/diperbaiki:

Halaman	Hal-hal yang perlu diperbaiki
	spt dl skripsi

Tugas akhir tersebut diatas: **Diuji lagi/Tidak diuji lagi *)**

Tanggal Ujian : 13 Februari 2019

Penguji,

Trias Setiawati, Dr., M.Si.

Pembimbing,

Arif Hartono, Drs., MHRM., Ph.D.

Telah direvisi/diperbaiki tanggal :

06 Maret 2019

Penguji, 6/3-2019

Trias Setiawati, Dr., M.Si.

Pembimbing,

Arif Hartono, Drs., MHRM., Ph.D.

Keterangan:

*) Coret yang tidak perlu

*) Batas Revisi 2 (dua) bulan setelah ujian dilaksanakan jika melebihi batas, kelulusan dinyatakan BATAL dan wajib mengulang ujian. (Buku panduan akademik tentang aturan ujian skripsi dan komprehensif)

PERSEMBAHAN

Alhamdulillahilahi ladzi adzhaba'annahazan. Inna rabbana la ghafurun syukur. Ashadu alla
illaha illalloh wa ashadu anna muhammadan abe'duhu warasuluh, ama badu
Alhamdulillahirrobil alamin dengan segala syukur atas Rahmat Allah SWT, saya
persembahkan skripsi ini teruntuk

Allah SWT

Nabi Muhammad SAW

Almamaterku UII

Bapak, Ibu, dan Kakak Tercinta

Semua sahabat-sahabatku tersayang

MOTTO

“Man Jadda WaJada”

(Barang siapa Yang bersungguh sungguh akan berhasil)

“Man Saaro Alaa Darbi Washola”

(Barang siapa yang berjalan dijalan Nya, maka akan sampai)

“Sesungguhnya Allah Tidak akan mengubah nasib suatu kaum sampai kaum itu sendiri yang mengubah nasib atau keadaan yang ada pada dirinya”

(Qs.Ar- Ra’d:11)

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*

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

Department of Management, Faculty of economics, Islamic University of Indonesia

12311209@students.uii.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

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum wr.wb

Alhamdulillahilahi ladzi adzhaba'annalhasan. Inna rabbana la ghafurun syukur. Ashadu alla illaha illalloh wa ashadu anna muhammadan ab'duhu warasuluh, ama badu. Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah subhanahu wata'ala, karena berkat rahmat dan hidayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening” (Studi Kasus Pada PT. BPR. BDW. Yogyakarta)**. Penelitian ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen, Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.

Penulis menyadari bahwa selama persiapan, penyusunan bahkan hingga terselesaikannya skripsi ini tidak lepas dari bantuan, dukungan dan memperoleh banyak bimbingan serta masukan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT atas segala rahmat dan karuniannya yang masih bisa saya rasakan hingga saat ini, selalu memberikan cahaya penerang dalam membimbing dan menuntun langkah penulis.
2. Untuk Ayahanda dan Ibunda tercinta, Bapak Prof. Dr. H. Syamsul Anwar, MA dan Ibu Dra. Hj. Suryani yang selalu memberikan dukungan dan mendoakan penulis agar segera dapat menyelesaikan tugas akhir ini guna memperoleh gelar sarjana di Universitas Islam Indonesia

3. Untuk kakak tercinta dr. Fitri Prawitasari yang selalu memberikan dukungan dan semangat dengan meminjamkan laptop untuk dapat menyelesaikan tugas akhir ini.
4. Bapak Fathul Wahid, ST.,M.sc.,Ph.D. selaku rektor Universitas Islam Indonesia.
5. Bapak Jaka Sriyana Dr.,S.E.,M.Si selaku dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
6. Bapak Dr. Arif Hartono, Drs.,MHRM.,,Ph.D selaku Ketua Program Studi Manajemen sekaligus dosen pembimbing, yang dengan segala kesabaran dan kasih sayangnya dalam memberikan saran membimbing,mengoreksi dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia yang telah banyak memberikan pelajaran yang berharga selama perkuliahan, sehingga membentuk pola pemikiran dan karakter penulis untuk selalu melakukan yang terbaik.
8. Untuk PT.BPR. BDW. Yogyakarta yang telah memberikan waktunya untuk mengisi kuesioner sehingga penelitian ini dapat terselesaikan.
9. Untuk Sari Wahyuningsih yang selalu memberikan motivasi dan dukungan agar dapat menyelesaikan penelitian ini secepatnya.
10. Untuk band Up For It dan anggotanya yang selalu memberi dukungan positif untuk dapat menyelesaikan penelitian ini secepatnya.
11. Untuk keluarga besar maguwo skateboarding yang selalu memberikan motivasi dan semangat serta berbagi ilmu untuk dapat menyelesaikan penelitian ini secepatnya.
12. Untuk Deanita yang memberi dukungan dan membantu dalam menyelesaikan penelitian ini.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN BEBAS PLAGIARISME	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
HALAMAN BERITA ACARA.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN MOTTO.....	vii
ABSTRAK.....	viii
ABSTRACT.....	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	3
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.3 Manfaat Penelitian	5
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	6
2.1 Penelitian Terdahulu	6
2.2 Landasan Teori	32
2.2.1 Manajemen SDM.....	32
2.2.2 Pelatihan Kerja.....	35
2.2.3 Lingkungan Kerja	46
2.2.4 Motivasi Kerja	51
2.2.5 Kinerja Karyawan	58
2.3 Hubungan Antar Variabel.....	63

2.4 Kerangka Pemikiran	67
BAB III METODE PENELITIAN.....	69
3.1 Jenis Penelitian	69
3.2 Objek Penelitian.....	69
3.3 Variabel dan Definisi Operasional.....	71
3.3.1 Variabel Penelitian.....	71
3.3.2 Definisi Operasional	71
3.4 Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data	81
3.4.1 Jenis Data.....	81
3.4.2 Metode Pengumpulan Data.....	81
3.5 Populasi dan Sampel.....	83
3.5.1 Populasi.....	83
3.5.2 Sampel	83
3.6 Uji Instrumen Penelitian	84
3.6.1 Uji Reliabilitas	84
3.6.2 Uji Validitas	84
3.7 Metode Analisis Data.....	86
3.7.1 Analisis Deskriptif	86
3.7.2 Analisis Regresi	86
3.7.3 Koefisien Determinasi	88
3.7.4 Uji Parsial	88
3.7.5 Analisis Jalur.....	89
3.7.6 Uji Asumsi Klasik.....	96
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	93
4.1 Hasil Uji Instrumen Penelitian.....	93
4.1.1 Hasil Uji Validitas	93
4.1.2 Hasil Uji Realibilitas.....	96

4.2 Analisis Deskriptif	97
4.2.1 Karakteristik Responden.....	97
4.2.2 Analisis Deskriptif Hasil Jawaban Responden	100
4.3 Hasil Uji Asumsi Klasik	110
4.3.1 Uji Multikolonieritas.....	110
4.3.2 Uji Heterokedastisitas	112
4.4 Hasil Analisis Regresi.....	113
4.4.1 Analisis Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja ...	117
4.4.2 Analisis Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi .	122
4.4.3 Analisis Motivasi Terhadap Kinerja	120
4.5 Hasil Analisis Jalur	122
4.6 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis.....	124
4.7 Pembahasan	125
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	135
5.1 Kesimpulan	135
5.2 Saran	135
DAFTAR PUSTAKA.....	137
LAMPIRAN	141

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

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 Khan *et al* (2016) 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 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) 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 Khan (2012) yang menyatakan bahwa motivasi dapat meningkatkan kinerja ke tingkatan yang lebih tinggi.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan pelatihan kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Oleh sebab itu, judul yang akan diangkat sebagai penelitian adalah **“Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga”**.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
6. Apakah motivasi memediasi pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan?
7. Apakah motivasi memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh positif dan signifikan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui adanya pengaruh positif dan signifikan pelatihan kerja terhadap motivasi kerja.
4. Untuk mengetahui adanya pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja.
5. Untuk mengetahui adanya pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
6. Untuk mengetahui adanya pengaruh positif dan signifikan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja
7. Untuk mengetahui adanya pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan ada beberapa manfaat yang dapat diambil yaitu:

1. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan yang berkaitan dengan pengaruh pelatihan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi.

2. Bagi Organisasi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebuah informasi bagi para pemimpin organisasi mengenai pengaruh pelatihan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi.

3. Bagi Lembaga Pendidikan dan Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana penambah pengetahuan dan menjadi referensi kepustakaan agar dapat dijadikan acuan-acuan peneliti yang akan datang.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan sebagai bahan perbandingan dan juga dapat memperkuat penelitian. Hal-hal yang akan dibahas pada bagian ini adalah hasil dari pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja, pelatihan kerja terhadap motivasi, lingkungan kerja terhadap kinerja, lingkungan kerja terhadap motivasi, dan motivasi terhadap kinerja.

2.1.1 Pelatihan Terhadap Kinerja

1. Penelitian Fitriyah (2017)

Penelitian yang dilakukan oleh Fitriyah (2017) yang berjudul “*Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai KSPPS Tunas Artha Mandiri Cabang Kediri Tahun 2017*”. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja, motivasi berpengaruh terhadap kinerja, kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja, dan pelatihan, motivasi serta kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. populasi berjumlah 40 orang dan sampelnya menggunakan seluruh populasi yang berjumlah 40 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara dan studi pustaka. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif, uji asumsi klasik dan analisis regresi berganda. Persamaan penelitian ini terletak pada variabel yang digunakan yaitu pelatihan, motivasi dan kinerja. Perbedaannya terletak pada objek penelitian.

2. Penelitian Khan *et al.* (2016)

Penelitian yang dilakukan oleh Khan *et al.* (2016) yang berjudul “*Impact of Training and Development of Employees on Employee Performance Through Job Satisfaction: A Study of Telecom Sector in Pakistan*”. Hasil penelitian menyatakan bahwa kinerja karyawan akan meningkat dengan mengasah keterampilan melalui program pelatihan kerja. Dengan kata lain pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berhubungan terhadap kinerja karyawan sebagai mediator. Artinya kepuasan karyawan tinggi jika diberi pelatihan yang baik. Populasi dan sampelnya berjumlah 110 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan menganalisis data menggunakan SPSS. Persamaannya terletak pada variabel yang digunakan yaitu pelatihan kerja dan kinerja, sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian yaitu perusahaan telekomunikasi di Pakistan.

3. Penelitian Tanujaya (2015)

Penelitian yang dilakukan oleh Tanujaya (2015) dengan judul “*Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Pada Kinerja Karyawan Departemen Produksi PT Coronet Crown*”. Hasil penelitiannya adalah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh pada kinerja karyawan, pelatihan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Populasi tidak disebutkan penulis dan sampelnya sebanyak 80 orang. Persamaan penelitian terletak pada variabel yang digunakan yaitu pelatihan, motivasi, dan kinerja. Perbedaannya terletak pada lokasi penelitian yaitu di PT Coronet Crown.

4. Penelitian Dihan dan Pratama (2018)

Penelitian yang dilakukan oleh Dihan dan Pratama (2018) dengan judul “*Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*”. Hasil penelitian ini adalah pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, budaya berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, budaya berpengaruh terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja, kepuasan kerja memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja, dan kepuasan kerja memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja. populasi dan sampel penelitian ini adalah 73 responden. Persamaan penelitian adalah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja, sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian.

Tabel 2.1 Review Jurnal Pelatihan kerja Terhadap Kinerja

No	Identitas Jurnal	Teori	Hasil
1.	Khan <i>et.al</i> (<i>Impact of Training and Development of Employees on Employee Performance Through Job Satisfaction: A Study of Telecom Sector in Pakistan</i>) 2016	<p>Training and Development Vroom (1964) Kemampuan, Keterampilan, Pengetahuan,</p> <p>Kinerja Sultana et al (2012) Akurasi, kecepatan, pengeluaran</p>	<p>Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja..</p> <p>Kepuasan berhubungan positif dengan kinerja.</p>

Tabel Lanjutan 2.1

2.	Lia Riantika Tanujaya (<i>Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Pada Kinerja Karyawan Departemen Produksi PT Coronet Crown</i>). 2015	<p>Kinerja Dessler (2009) Kualitas kerja, produktivitas, dan pengetahuan kerja.</p> <p>Pelatihan Rivai dan Sagala (2013) Kualitas materi pelatihan, kualitas metode pelatihan, dan kualitas instruktur pelatihan</p> <p>Motivasi George & Jones (2008) Arah perilaku, tingkat usaha, dan tingkat kegigihan.</p>	<p>Pelatihan berpengaruh kinerja signifikan.</p> <p>Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</p> <p>Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</p> <p>Pelatihan dan motivasi berpengaruh pada kinerja karyawan.</p>
3.	Dihan dan Pratama “ <i>Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening</i> ”. 2018.	<p>Pelatihan Snell dan Bohlander (2013) analisis kebutuhan, desain pelatihan, implementasi, evaluasi.</p> <p>Budaya Organisasional Jones (2004) orientasi hasil, stabilitas, agresivitas.</p> <p>Kepuasan Kerja Robbins (2014) pekerjaan menantang, penghargaan yang sesuai, kondisi kerja yang mendukung.</p> <p>Kinerja Jackson (2006) Kualitas, kuantitas, ketepatan, kehadiran, kemampuan bekerja sama.</p>	<p>Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja</p> <p>Pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja</p> <p>Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja</p> <p>Budaya berpengaruh terhadap kepuasan.</p> <p>kepuasan berpengaruh terhadap kinerja.</p>
4.	Ana Sadatul Fitriyah “ <i>Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai KSPPS Tunas Artha Mandiri Cabang Kediri Tahun 2017</i> ”. 2017	<p>Kinerja Indrasari (2017) Kualitas, produktivitas, tanggung jawab, kehadiran.</p> <p>Motivasi Sutrisno (2016) Kondisi lingkungan, supervisi yang baik, jaminan pekerjaan.</p> <p>Pelatihan Handoko (2017) Metode, kemampuan peserta, fasilitas, kemampuan pelatih</p> <p>Kompensasi Finansial Kadarisman (2012) Gaji, upah, tunjangan, insentif</p>	<p>Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.</p> <p>Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.</p> <p>Pelatihan, motivasi, kompensasi berpengaruh terhadap kinerja.</p>

Sumber: Data primer diolah, 2018

Penelitian ini menggunakan empat jurnal sebagai kajian pustaka dalam pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. Empat jurnal tersebut semuanya memiliki pengaruh positif pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini akan dilakukan di PT. BPR BDW Yogyakarta untuk menguji teori yang telah ada. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah Snell dan Bohlander (2013) untuk variabel pelatihan dan Dessler (2009) untuk kinerja.

2.1.2 Pelatihan Terhadap Motivasi

1. Penelitian Gullu (2016)

Penelitian yang dilakukan oleh Gullu (2016) dengan judul *“Impact of Training and Development Programs on Motivation of Employees in Banking Sector”*. Hasil penelitiannya adalah pelatihan berhubungan dan berpengaruh terhadap motivasi kerja. Populasi sebanyak 320 karyawan di 21 bank yang berbeda. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan penghitungan data menggunakan uji realibilitas dan analisis regresi. Persamaan penelitian ini terletak pada variabel yang digunakan yaitu pelatihan dan motivasi. Perbedaan penelitian adalah tidak menguji hubungan antara pelatihan dan motivasi.

2. Penelitian Subari dan Riady (2015)

Penelitian yang dilakukan oleh Subari dan Riady (2015) yang berjudul *“Influence of Training, Competence and Motivation on Employee Performance, Medorated by Internal Communications”*. Hasil penelitiannya adalah pelatihan berpengaruh terhadap motivasi, pelatihan berpengaruh terhadap kinerja, pelatihan berpengaruh terhadap kompetensi, pelatihan berpengaruh terhadap *internal*

communication, kompetensi berpengaruh terhadap kinerja, motivasi berpengaruh terhadap kompetensi, motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Populasi pada penelitian ini berjumlah 200 orang dan sampelnya sebanyak 197 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Persamaan penelitian terletak pada variabel yang digunakan adalah pelatihan, motivasi, dan kinerja. Perbedaan penelitian terletak pada lokasi penelitian yaitu PDAM di daerah Jawa Barat.

3. Penelitian Suryani dan Linda (2017)

Penelitian yang dilakukan oleh Suryani dan Linda (2017) yang berjudul “*Pelatihan kerja dan Penempatan Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Batang Hari Jambi*”. Hasil penelitian menyatakan bahwa Pelatihan berpengaruh terhadap motivasi, penempatan berpengaruh terhadap motivasi, pelatihan dan penempatan berpengaruh simultan terhadap motivasi, pelatihan berpengaruh terhadap kinerja, penempatan berpengaruh terhadap kinerja, pelatihan dan penempatan berpengaruh terhadap kinerja, motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Sampel sebanyak 59 orang. Penelitian ini menggunakan metode studi pustaka dan kuesioner. Persamaan penelitian adalah variabel yang digunakan yaitu pelatihan, motivasi, dan kinerja. Perbedaannya terletak pada lokasi penelitiannya.

Tabel 2.2 Review Jurnal Pelatihan Terhadap Motivasi

1.	Tugce Gullu (Impact of Training and Development Programs on Motivation of Employees in Banking Sector). 2016	<p style="text-align: center;">Training (Armstrong, 2001) Pengetahuan, Kemampuan, <i>Attitude</i>.</p> <p style="text-align: center;">Motivasi (Herselman, 2001) Intensitas dan durasi dari perilaku kerja</p>	Pelatihan dan motivasi mempunyai hubungan positif dan berpengaruh dalam penelitian ini.
----	--	--	---

Tabel Lanjutan 2.2

2.	Subari, and Riady (<i>Influence of Training, Competence and Motivation on Employee Performance, Medorated by Internal Communications</i>). 2015	<p>Kinerja Armstrong (2009) Kualitas, kuantitas, timeless, cost effectiveness.</p> <p>Pelatihan Sack and Haccoun (2010) Orientation Training, training on knowledge, training on job skill, training on problem solving, transfer of training in a job place.</p> <p>Motivasi Maslow (1943) Kebutuhan fisik, keamanan, reabilitas, sosial.</p>	<p>Pelatihan berpengaruh terhadap motivasi.</p> <p>Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja.</p> <p>Pelatihan berpengaruh terhadap Internal communication.</p> <p>Motivasi berpengaruh terhadap kompetensi.</p> <p>Motivasi berpengaruh pada kinerja</p>
3.	Suryani dan Linda, "Pelatihan kerja dan Penempatan Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Batang Hari Jambi". 2017	<p>Pelatihan Fathoni (2009) Keterampilan, pengetahuan, kemampuan</p> <p>Penempatan Suwatno (2003) posisi yang sesuai keahlian, kemampuan, kecakapan.</p> <p>Motivasi mangkunegara (2005) Virus mental</p> <p>Kinerja Sedarmayanti (2002) Kualitas, produktivitas, kehadiran, kuantitas.</p>	<p>Pelatihan berpengaruh terhadap motivasi.</p> <p>Penempatan berpengaruh terhadap motivasi,</p> <p>Pelatihan dan penempatan berpengaruh simultan terhadap motivasi,</p> <p>Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja, Penempatan berpengaruh terhadap kinerja,</p> <p>Pelatihan dan penempatan berpengaruh terhadap kinerja,</p>

Sumber: Data primer diolah, 2018

Penelitian ini menggunakan tiga jurnal sebagai kajian pustaka dalam pengaruh pelatihan terhadap motivasi kerja. Ketiga jurnal tersebut memiliki pengaruh positif pelatihan terhadap motivasi. Penelitian ini akan dilakukan di PT. BPR BDW Yogyakarta dan teori yang cocok dengan penelitian ini yang mirip

dengan Snell dan Bohlander (2013) adalah Armstrong (2001) untuk variabel pelatihan dan variabel motivasi yang mirip dengan McClelland adalah Maslow (1943).

2.1.3 Lingkungan kerja Terhadap Kinerja

1. Penelitian Naharuddin dan Sadegi (2013)

Penelitian yang dilakukan oleh Naharuddin dan Sadegi (2013) yang berjudul “*Factors of Workplace Environment that Affect Employees Performance: A Case Study of Mizayu Malaysia*”. Hasil penelitiannya adalah faktor-faktor lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan. Populasi dan sampel penelitian tidak disebutkan penulis. Kuesioner yang disebar oleh penulis sebanyak 200 tetapi yang kembali hanya sekitar 139 kuisisioner. Analisis data menggunakan uji realibilitas, analisis deskriptif, uji korelasi, dan uji regresi. Persamaan penelitian adalah variabel yang digunakan yaitu lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Perbedaannya terletak pada lokasi penelitian yaitu di Mizayu Sdn Bhd Malaysia.

2. Penelitian Rorong (2016)

Penelitian yang dilakukan oleh Rorong (2016) yang berjudul “*The Impact of Physical Work Environment Toward Employee Performance at PT Bank Indonesia Manado Regional Office*”. Hasil penelitiannya adalah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Jumlah populasi tidak disebutkan penulis, sedangkan sampelnya berjumlah 29 responden. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan analisis data menggunakan uji validitas, uji realibilitas, uji korelasi, dan uji regresi dibantu dengan *software* SPSS. Persamaan penelitian adalah lokasi penelitian yaitu sebuah bank di Manado. Perbedaannya adalah penelitian ini tidak meneliti motivasi dan pelatihan kerja.

3. Penelitian Imran *et al.* (2012)

Penelitian yang dilakukan oleh Imran *et al.* (2012) dengan judul “*How to Boost Employee Performance: Investigating the Influence of Transformational Leadership and Work Environment in a Pakistani Perspective*”. Hasil penelitian ini adalah lingkungan kerja berhubungan dengan kinerja karyawan, lingkungan kerja sebagai mediator antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan. Populasi penelitian tidak disebutkan oleh penulis, sedangkan sampel penelitian sebanyak 215 orang. Persamaan penelitian terletak pada variabel yang digunakan yaitu lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Perbedaan terletak pada lokasi penelitian yaitu sektor ekonomi Pakistan.

4. Penelitian Antari *et.al* (2018)

Penelitian yang dilakukan oleh Antari *et.al* (2018) yang berjudul “*Analisis Lingkungan Kerja dan Kompetensi Dalam Meningkatkan Motivasi dan Kinerja Personel Biro SDM Polda Bali*”. Hasil penelitiannya adalah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi, kompetensi berpengaruh terhadap motivasi, motivasi berpengaruh terhadap kinerja, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja, dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja. Populasi dan sampel penelitian ini adalah 70 responden. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode angket atau kuesioner untuk mendapatkan data dari responden. Persamaan penelitian terletak pada lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja, sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah terletak pada lokasi penelitian.

Tabel 2.3 Review Jurnal Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

1.	Syutrika Vergie Rorong (<i>The Impact Physical Work Environment Toward Employee Performance at PT. Bank Negara Indonesia Manado Regional Office</i>). 2016	<p>Lingkungan Kerja Temessek (2009) Sisi estetika, dekorasi, dan desain tempat kerja.</p> <p>Kinerja Al-Anzi (2009) Inovasi, kolaborasi dengan karyawan lain, tingkat absen karyawan.</p>	Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
.	Nina Munira Naharuddin dan Mohammad Sadegi (<i>Factors of Workplace Environment that Affect Employees Performance: A Case Study of Miyazu Malaysia</i>). 2013	<p>Lingkungan Kerja Shikdar dan Sawaqed (2003) Kesehatan, fasilitas, dan kinerja.</p> <p>Kinerja Stup (2003) Pengetahuan, keterampilan, dan sopan santun.</p>	Faktor-faktor lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3.	Antari <i>et.al</i> “Analisis Lingkungan Kerja dan Kompetensi Dalam Meningkatkan Motivasi dan Kinerja Personel Biro SDM Polda Bali”. 2018	<p>Lingkungan kerja Robbins (2002) Lingkungan fisik dan non-fisik.</p> <p>Kompetensi Simamora (2004) keahlian, kemampuan, dan pengetahuan.</p> <p>Motivasi Dessler (2008) Intensitas perilaku</p> <p>Kinerja Miner dalam Sainul (2002) Kuantitas, kualitas, kemampuan bekerja sama.</p>	<p>lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja.</p> <p>lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi</p> <p>kompetensi berpengaruh terhadap kinerja</p> <p>kompetensi berpengaruh terhadap motivasi.</p>
4.	Imran <i>et.al</i> “How to Boost Employee Performance: Investigating the Influence of Transformational Leadership and Work Environment in a Pakistani Perspective”. 2012	<p>Lingkungan kerja Dension (1990) Budaya dan iklim.</p> <p>Kepemimpinan Transformasional Bass dan Avolio (1994) Nilai, aspirasi, kebutuhan, prioritas.</p> <p>Kinerja Carson dan Cardy (1996) Keterbukaan, komitmen terhadap hasil, keramahan dan kestabilan emosional.</p>	<p>Kepemimpinan transformasional berhubungan dengan kinerja.</p> <p>Lingkungan kerja berhubungan dengan kinerja</p> <p>Lingkungan kerja sebagai mediator antara kepemimpinan transformasional dan kinerja.</p>

Sumber: Data primer diolah, 2018

Penelitian ini menggunakan empat jurnal sebagai kajian pustaka dalam pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Keempat jurnal tersebut semuanya memiliki pengaruh yang positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. penelitian ini akan dilakukan di PT. BPR BDW Yogyakarta. teori yang cocok untuk penelitian ini adalah Robbins (2002) untuk variabel lingkungan kerja dan yang mirip dengan Dessler adalah Miner dalam Sainul (2002) untuk variabel kinerja.

2.1.4 Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi

1. Penelitian Nugraha (2015)

Penelitian yang dilakukan oleh Nugraha (2015) yang berjudul “*Pengaruh Lingkungan Kerja Kampus Terhadap Motivasi Kerja Dosen di Politeknik Indonusa Surakarta*”. Hasil penelitiannya adalah lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi. Populasi sebanyak 50 orang sedangkan sampel sebanyak 16 orang. Pengumpulan data menggunakan metode studi pustaka, wawancara dan kuesioner. Persamaan penelitian terletak pada variabel yang digunakan, sedangkan perbedaan terletak pada lokasi penelitian.

2. Penelitian Prakoso *et al.* (2014)

Penelitian yang dilakukan oleh Prakoso *et al.* (2014) yang berjudul “*Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan*”. Hasil penelitiannya adalah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Populasi penelitian ini sebanyak 128 orang dan sampelnya sebanyak 56 karyawan. Analisis data menggunakan analisis deskriptif

dan analisis jalur. Persamaan penelitian terletak pada variabel yang digunakan yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terletak pada lokasi penelitian yaitu di PT. AXA financial Indonesia cabang Malang.

3. Penelitian Renah dan Setyadi (2014)

Penelitian yang dilakukan oleh Renah dan Setyadi (2014) yang berjudul “*The Influence of Organizational Culture, Working Environment and Educational Training on Motivation and Performance of Government Employees at West Kutai Regency East Kalimantan*”. Hasil penelitiannya adalah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja, budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Populasi dan sampel tidak disebutkan oleh penulis. Teknik analisis data menggunakan SEM (*Structural Equation Modeling*) dibantu dengan program AMOS versi 1.6. persamaan penelitian terletak pada variabel yang digunakan yaitu pelatihan kerja, lingkungan kerja, motivasi, dan kinerja karyawan. Perbedaan terletak pada lokasi penelitian yaitu pemerintahan di Kutai Kalimantan Timur.

Tabel 2.4 Review Jurnal Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi

1.	Nugraha, “ <i>Pengaruh Lingkungan Kerja Kampus Terhadap Motivasi Kerja Dosen di Politeknik Indonusa Surakarta</i> ”. 2015	<p style="text-align: center;">Lingkungan Kerja Schneider Lingkungan fisik, lingkungan sosial.</p> <p style="text-align: center;">Motivasi Dirgagunarsa kemampuan kerja, moral kerja, kebersamaan, prestasi kerja</p>	Lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi
----	---	---	--

Tabel Lanjutan 2.4

2.	Rayka Dantyo Prakoso, Endang Siti Astuti, Ika Rahma (<i>Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan</i>). 2014	<p>Lingkungan Kerja Gitosudarmo (2000) Hubungan antara atasan dan bawahan saat bekerja dan lingkungan kerja fisik.</p> <p>Motivasi Raksohadji projo (2000) Presepsi peran positif yang dimiliki seseorang.</p> <p>Kinerja Hasibuan (2002) Kemampuan dan minat, kemampuan dan penerimaan tugas, peran tingkat motivasi kerja.</p>	<p>Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</p> <p>Lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi.</p> <p>Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</p>
3.	Anatalia Renah dan Prof. Djoko Setyadi (<i>The Influence of Organizational Culture, Working Environment and Educational Training on Motivation and Performance of Government Employees at West Kutai Regency East Kalimantan</i>). 2014	<p>Lingkungan Kerja Allen (2001) Lingkungan fisik dan lingkungan psikososial.</p> <p>Kinerja Hornby dan Sidney (1988) Keinginan dalam bekerja, fleksibel, dan keinginan menyelesaikan pekerjaan</p> <p>Motivasi Kanfer (1987) Energi, aktivasi, stimulasi, dan direksi untuk mencapai tujuan.</p>	<p>Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.</p> <p>Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan</p>

Sumber: Data primer diolah, 2018

Penelitian ini menggunakan tiga jurnal sebagai kajian pustaka dalam pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi. Dari ketiga jurnal tersebut, semuanya memiliki pengaruh positif dan signifikan. Penelitian ini akan dilakukan di PT. BPR BDW Yogyakarta dan teori yang akan digunakan dalam penelitian ini yang mirip dengan Robbins (2002) untuk lingkungan kerja adalah Allen (2001) dan untuk variabel motivasi yang mirip dengan teori McClelland adalah Dirgagunarsa dalam Nugraha (2015).

2.1.5 Motivasi Terhadap Kinerja

1. Penelitian Springer (2011)

Penelitian yang dilakukan oleh Springer (2011) yang berjudul “*A Study of Job Motivation, Satisfaction and Performance Among Bank Employees*”. Hasil penelitiannya adalah motivasi berhubungan dengan kinerja, kepuasan berhubungan dengan kinerja. Populasi tidak disebutkan penulis dan sampelnya sebanyak 1500 karyawan bank di Amerika. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan analisis data menggunakan analisis regresi berganda. Persamaan penelitian adalah lokasi penelitian yaitu pada bank di Amerika. Perbedaannya adalah tidak menggunakan variabel kepuasan kerja.

2. Penelitian Khan (2012)

Penelitian yang dilakukan oleh Khan (2012) yang berjudul “*Impact of Training and Motivation on Performance of Employees*”. Hasil penelitiannya adalah motivasi berpengaruh terhadap kinerja, pelatihan berpengaruh terhadap kinerja. Sampel penelitian sebanyak 100 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data dibantu dengan *software* SPSS. Persamaan penelitian terletak pada variabel yang digunakan yaitu motivasi kerja, kinerja, dan pelatihan. Perbedaannya terletak pada sampel penelitian.

3. Penelitian Boe (2014)

Penelitian yang dilakukan Boe (2014) yang berjudul “*Pengaruh Program Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kepresidenan Republik Timor Leste*”. Hasil penelitiannya adalah motivasi berpengaruh terhadap kinerja, pelatihan berpengaruh terhadap kinerja, pelatihan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Populasi dan sampelnya sebanyak 64

orang. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda dibantu dengan *software* SPSS. Persamaan penelitian terletak pada variabel yang digunakan yaitu pelatihan, motivasi, dan kinerja. Perbedaan terletak pada lokasi penelitian yaitu kantor pegawai negeri sipil di Timor Leste.

4. Penelitian Satriya dan Iskandar (2016)

Penelitian yang dilakukan oleh Satriya dan Iskandar (2016) dengan judul “*Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan No Limit ID*” mendapatkan hasil bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja. populasi dan sampel penelitian ini tidak disebutkan penulis. Persamaan penelitian ini terletak pada variabel motivasi yang berpengaruh terhadap kinerja. perbedaan terletak pada lokasi penelitian.

Tabel 2.5 Review Jurnal Motivasi Terhadap Kinerja

1.	Gary jon Springer (<i>A Study of Job Motivation , Satisfaction and Performance Among Bank Employees</i>). 2011	<p>Motivasi Maslow (1987) Psikologi, keamanan, sosial, ego, aktualisasi diri.</p> <p>Kepuasan Sekaran (1989) keterlibatan kerja, kompetensi, kualitas hidup.</p> <p>Kinerja Campbell (1990) Job spesifik, non job spesifik, komunikasi verbal dan tertulis.</p>	<p>Motivasi mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja.</p> <p>kepuasan kerja berhubungan positif dengan kinerja.</p>
2.	Muhammad Ikhlas Khan (<i>Impact of Training and Motivation on Performance of Employees</i>). 2012	<p>Training James G. Maxham (2008) Perubahan keterampilan, pengetahuan sikap atau perilaku</p> <p>Motivasi Maslow (1943) Fisiologis, keselamatan, , dan aktualisasi.</p> <p>Kinerja Greenhaus and Parasuraman (1999) Mendapatkan karyawan kualitas tinggi.</p>	<p>Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.</p> <p>Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja</p>

Tabel Lanjutan 2.4

3.	Ismenia Boe (<i>Pengaruh Program Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kepresidenan Republik Timor Leste</i>). 2014	<p style="text-align: center;">Pelatihan Gomes (2010) Meningkatkan kemampuan, perubahan perilaku, kedisiplinan</p> <p style="text-align: center;">Motivasi Nitisemito (2000) Reward, komunikasi, punishment, prestasi</p> <p style="text-align: center;">Kinerja Mangkunegara (2006) Kualitas, kuantitas, kerjasama, keandaan</p>	<p>Pelatihan berpengaruh pada kinerja.</p> <p>Motivasi berpengaruh pada kinerja.</p> <p>Pelatihan dan motivasi berpengaruh pada kinerja.</p>
4.	Satriya dan Iskandar. “ <i>Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan No Limit ID</i> ”. 2016	<p style="text-align: center;">Motivasi McClelland dalam Sutrisno (2011) Kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiliasi, kebutuhan memimpin.</p> <p style="text-align: center;">Kinerja Wibowo (2007) Sarana prasarana, umpan balik, tujuan.</p>	<p>Motivasi Berpengaruh terhadap kinerja.</p>

Sumber: Data primer diolah, 2018

Penelitian ini menggunakan empat jurnal sebagai kajian pustaka dalam pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja. Dari ketiga jurnal tersebut, semuanya memiliki pengaruh positif dan signifikan. Penelitian ini akan dilakukan di PT. BPR BDW Yogyakarta dan teori yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah McClelland dalam Sutrisno (2011) untuk motivasi dan untuk variabel kinerja yang mirip dengan teori adalah Dessler adalah Mangkunegara (2006).

2.1.6 Pelatihan Terhadap Kinerja Melalui Motivasi

1. Penelitian Raharjo *et al.* (2014)

Penelitian yang dilakukan oleh Raharjo *et al.* (2014) yang berjudul (*Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Studi Pada Pegawai Balai Besar Pelatihan Pertanian (BBPP) Ketindan Lawang*). Hasil penelitiannya adalah Metode pelatihan, instruktur pelatihan, dan materi pelatihan berpengaruh

terhadap kinerja. Metode pelatihan, instruktur pelatihan, dan materi pelatihan berpengaruh terhadap motivasi kerja. Terdapat pengaruh tidak langsung pelatihan kerja terhadap kinerja melalui motivasi. Populasi berjumlah 114 dan sampelnya berjumlah 64 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif, analisis statistik, dan analisis statistik inferensial untuk mengidentifikasi analisis jalur. Persamaan penelitian adalah variabel yang digunakan yaitu pelatihan, motivasi, dan kinerja, sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian yaitu di Balai Besar Pelatihan Pertanian di Ketindan Lawang.

2. Penelitian Putri dan Mashudi (2016)

Penelitian yang dilakukan oleh Putri dan Mashudi (2016) yang berjudul “*Analisis Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Dosen Politeknik Pelayaran Surabaya Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*”. Hasil penelitiannya adalah pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja dosen, pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi. Populasi dan sampel sebanyak 66 dosen di Politeknik Pelayaran Surabaya. Dihitung menggunakan aplikasi PLS. persamaan penelitian terletak pada variabel yang digunakan yaitu pelatihan, motivasi, dan kinerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian.

3. Penelitian Suryani dan Linda (2017)

Penelitian yang dilakukan oleh Suryani dan Linda (2017) yang berjudul “*Pelatihan kerja dan Penempatan Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Batang Hari Jambi*”. Hasil penelitian menyatakan bahwa Pelatihan berpengaruh terhadap

motivasi, penempatan berpengaruh terhadap motivasi, pelatihan dan penempatan berpengaruh simultan terhadap motivasi, pelatihan berpengaruh terhadap kinerja, penempatan berpengaruh terhadap kinerja, pelatihan dan penempatan berpengaruh terhadap kinerja, motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Sampel sebanyak 59 orang. Penelitian ini menggunakan metode studi pustaka dan kuesioner. Persamaan penelitian adalah variabel yang digunakan yaitu pelatihan, motivasi, dan kinerja. Perbedaannya terletak pada lokasi penelitiannya.

Tabel 2.6 Review Pelatihan Terhadap Kinerja Melalui Motivasi

1.	Rangga Puger Raharjo, Djamhur Hamid, Arik Prasetya (<i>Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Studi Pada Pegawai Balai Besar Pelatihan Pertanian (BBPP) Ketindan Lawang</i>). 2014	<p>Pelatihan Handoko (2010) On the job training, off the job training.</p> <p>Motivasi Martoyo (2007) Atasan, rekan kerja, sarana fisik, kebijaksanaan, peraturan, dan tantangan.</p> <p>Kinerja Furtwengler (2000) mengetahui adanya kekurangan dalam kinerja, tingkat keseriusan, mengidentifikasi yang menjadi penyebab defisiensi kinerja.</p>	<p>Metode pelatihan, instruktur pelatihan, dan materi pelatihan berpengaruh terhadap kinerja.</p> <p>Metode pelatihan, instruktur pelatihan, dan materi pelatihan berpengaruh terhadap motivasi kerja. Pengaruh tidak langsung pelatihan kerja terhadap kinerja melalui motivasi.</p>
2.	Suryani dan Linda, “ <i>Pelatihan kerja dan Penempatan Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Batang Hari Jambi</i> ”. 2017	<p>Pelatihan Fathoni (2009) Keterampilan, pengetahuan,</p> <p>Penempatan Suwatno (2003) posisi yang sesuai keahlian, kemampuan,</p> <p>Kinerja Sedarmayanti (2002) Kualitas, produktivitas, kehadiran, kuantitas.</p>	<p>Pelatihan berpengaruh terhadap motivasi. Penempatan berpengaruh terhadap motivasi, Pelatihan dan penempatan berpengaruh simultan terhadap motivasi,</p>

Tabel Lanjutan 2.6

3.	Putri dan Mashudi. “ <i>Analisis Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Dosen Politeknik Pelayaran Surabaya Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening</i> ”. 2016	<p style="text-align: center;">Pendidikan Pelatihan Suprihanto (2008)</p> <p>Meningkatkan sikap, meningkatkan potensi, meningkatkan efektifitas.</p> <p style="text-align: center;">Motivasi Siagian (2009)</p> <p>rasa aman, gaji yang adil, penghargaan</p>	<p>Pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja. Pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap motivasi.</p> <p>Pelatihan dan pendidikan berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi.</p>
----	---	---	--

Sumber: Data primer diolah, 2018

Penelitian ini menggunakan tiga jurnal sebagai kajian pustaka dalam pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja melalui motivasi. Dari ketiga jurnal tersebut, semuanya memiliki pengaruh positif dan signifikan. Penelitian ini akan dilakukan di PT. BPR BDW Yogyakarta dan teori yang akan digunakan dalam penelitian yang mirip dengan Snell dan Bohlander (2013) adalah Handoko (2010) untuk pelatihan, untuk variabel motivasi yang mirip dengan McClelland dalam Sutrisno (2011) adalah Martoyo (2007) dan untuk kinerja yang mirip dengan Dessler (2009) adalah Sedarmayanti (2002).

2.1.7 Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Melalui Motivasi

1. Penelitian Prakoso *et al.* (2014)

Penelitian yang dilakukan oleh Prakoso *et al.* (2014) yang berjudul “*Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan*”. Hasil penelitiannya adalah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Populasi penelitian ini sebanyak 128 orang dan

sampelnya sebanyak 56 karyawan. Analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis jalur. Persamaan penelitian terletak pada variabel yang digunakan yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terletak pada lokasi penelitian yaitu di PT. AXA financial Indonesia cabang Malang.

2. Penelitian Josephine dan Harjanti (2017)

Penelitian yang dilakukan oleh Josephine dan Harjanti (2017) yang berjudul *(Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Trio Corporate Plastic)*. Hasil penelitiannya adalah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja, lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi, motivasi berpengaruh terhadap kinerja, dan terdapat pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja melalui motivasi. Populasi penelitian berjumlah 52 karyawan. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan menggunakan skala likert dalam mengukur variabel. Persamaan penelitian adalah variabel yang digunakan yaitu lingkungan kerja, motivasi, dan kinerja. Perbedaan terletak pada lokasi penelitian yaitu PT. Trio Corporate Plastic.

3. Penelitian Jayaweera (2015)

Penelitian yang dilakukan oleh Jayaweera (2015) yang berjudul *“Impact of Work Environment Factors on Job Performance, Mediating Role of Work Motivation: A Study of Hotel Sector in England”*. Hasil penelitiannya adalah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi, dan motivasi sebagai mediator antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Populasi dan sampel tidak disebutkan penulis. Jumlah

kuesioner yang disebar adalah 600 tetapi yang kembali hanya 254 kuisisioner. Analisis data menggunakan uji realibilitas, uji deskriptif, uji korelasi, dan analisis regresi. Persamaan penelitian terletak pada variabel yang digunakan yaitu lingkungan kerja, motivasi, dan kinerja karyawan. Perbedaan terletak pada lokasi penelitian yaitu beberapa hotel di Inggris.

Tabel 2.7 Review Jurnal Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi

1.	Audrey Josephine dan Dhyah Harjanti (<i>Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Trio Corporate Plastic</i>). 2017	<p>Lingkungan Kerja Taiwo (2010) Lingkungan fisik dan non-fisik.</p> <p>Motivasi Luthans (2011) Motivasi Intrinsik dan ekstrinsik</p> <p>Kinerja Robbins dan Judge (2012) Counterproductivity, citizenship, task performance</p>	<p>Lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi.</p> <p>Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja.</p> <p>Motivasi berpengaruh terhadap kinerja.</p> <p>Terdapat pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja melalui motivasi.</p>
2.	Rayka Dantyo Prakoso, Endang Siti Astuti, Ika Rahma (<i>Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan</i>). 2014	<p>Lingkungan Kerja Gitosudarmo (2000) Hubungan antara atasan dan bawahan saat bekerja dan lingkungan kerja fisik.</p> <p>Motivasi Raksohadhi projo (2000) Presepsi peran positif yang dimiliki seseorang.</p> <p>Kinerja Hasibuan (2002) Kemampuan dan minat, kemampuan dan penerimaan tugas, peran tingkat motivasi kerja.</p>	<p>Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</p> <p>Lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi.</p> <p>Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</p>

Tabel Lanjutan 2.7

3.	Thushel Jayaweera (<i>Impact of Work Environmental Factors on Job Performance, Mediating Role of Work Motivation: A Study of Hotel Sector in England</i>). 2015	<p style="text-align: center;">Lingkungan kerja Visher (2008)</p> <p>Tinggi dan tebalnya partisi tempat kerja, desain furniture,</p> <p style="text-align: center;">Motivasi Kuvaas (2006)</p> <p>Motivasi intrinsik dan ekstrinsik.</p> <p style="text-align: center;">Kinerja Motowidlo dan Van Scotter (1994)</p> <p>Pengetahuan, keterampilan komunikasi, keterampilan kerja kelompok.</p>	<p>Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</p> <p>Lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi.</p> <p>Motivasi sebagai mediator Lingkungan kerja dan kinerja</p>
----	---	--	---

Sumber: Data Primer diolah, 2018

Penelitian ini menggunakan tiga jurnal sebagai kajian pustaka dalam pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja melalui motivasi. Dari ketiga jurnal tersebut, semuanya memiliki pengaruh positif dan signifikan. Penelitian ini akan dilakukan di PT. BPR BDW Yogyakarta dan teori yang akan digunakan dalam penelitian yang mirip dengan Robbins (2002) adalah Taiwo (2010) untuk lingkungan kerja, untuk variabel motivasi yang mirip dengan McClelland dalam Sutrisno (2011) adalah Raksohadiprojo (2000) dan untuk kinerja yang mirip dengan Dessler (2009) adalah Motowidlo dan Van Scotter (1994).

2.1.8 Review Teori Penelitian Terdahulu

Tabel 2.8 Rangkuman Teori Penelitian Terdahulu Variabel Kinerja

No.	Jurnal	Teori	Indikator	Teori yang Dipakai
1.	Khan <i>et al</i> (2016)	Kinerja Sultana et al (2012)	Akurasi, kecepatan, pengeluaran	Teori yang dipakai pada penelitian ini adalah teori kinerja Dessler (2009) karena teori ini sangat familiar dan sering digunakan oleh peneliti lain dalam mengembangkan riset.
2.	Fitriyah (2017)	Indrasari (2017)	Kualitas, produktivitas, tanggung jawab, kehadiran	
3.	Tanujaya (2015)	Kinerja Dessler (2009)	Kualitas, kehadiran, produktivitas, dan pengetahuan, kemandirian.	

Tabel Lanjutan 2.8

4.	Subari and Riady (2015)	Kinerja Armstrong (2009)	Kualitas, kuantitas, timeless, cost effectiveness
5.	Imran <i>et al.</i> (2012)	Kinerja Carson dan Cardy (1996)	Keterbukaan, komitmen terhadap hasil, keramahan dan kestabilan emosional.
6.	Naharuddin dan Sadegi (2013)	Kinerja Stup (2003)	Pengetahuan, keterampilan, dan sopan santun.
7.	Rorong (2016)	Kinerja Al-Anzi (2009)	Inovasi, kolaborasi dengan karyawan lain, tingkat absen karyawan.
8.	Jayaweera (2015)	Kinerja Motowidlo dan Van Scotter (1994)	Pengetahuan, keterampilan komunikasi, keterampilan kerja kelompok.
9.	Prakoso <i>et al.</i> (2014)	Kinerja Hasibuan (2002)	Kemampuan dan minat, kemampuan dan penerimaan tugas, peran tingkat motivasi kerja.
10.	Renah dan Setyadi	Kinerja Hornby dan Sidney (1988)	Keinginan dalam bekerja, fleksibel, dan keinginan menyelesaikan pekerjaan
11.	Springer (2011)	Kinerja Campbell (1990)	Job spesifik, non job spesifik, komunikasi verbal dan tertulis.
12.	Khan (2012)	Kinerja Greenhaus and Parasuraman (1999)	Mendapatkan karyawan kualitas tinggi

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 2.8 para peneliti terdahulu dalam risetnya menggunakan teori Sultana *et al.* (2012), Indrasari (2017), Armstrong (2009), Carson dan Cardy (1996), Stup (2003), Al-Anzi (2009), Motowidlo dan Van Scotter (1994), Hasibuan

(2002), Hornby dan Sidney (1988), Campbell (1990), Greenhaus dan Parasuraman (1999). Sedangkan penelitian ini menggunakan teori Dessler (2009) dengan indikator yaitu kualitas, produktivitas, pengetahuan, kehadiran, dan kemandirian. Teori ini dipilih karena sering digunakan peneliti lain sebagai definisi operasional untuk mengembangkan kerangka pikir sebuah riset dan juga telah mencakup semua teori pada penelitian terdahulu.

Tabel 2.9 Rangkuman Teori Penelitian Terdahulu Variabel Pelatihan

No.	Jurnal	Teori	Indikator	Teori yang dipakai
1.	Khan <i>et. al.</i> (2016)	Training and Development Vroom (1964)	Kemampuan, Keterampilan, Pengetahuan,.	Teori yang dipakai pada penelitian ini adalah teori pelatihan Snell dan Bohlander (2013) karena teori ini sangat familiar dan sering digunakan oleh peneliti lain dalam mengembangkan riset
2.	Tanujaya (2015)	Pelatihan Rivai dan Sagala (2013)	. Kualitas materi pelatihan, kualitas metode pelatihan, dan kualitas instruktur pelatihan	
3.	Dihan dan Pratama (2018).	Pelatihan Snell dan Bohlander (2013)	analisis kebutuhan, desain pelatihan, implementasi, evaluasi.	
4.	Fitriyah (2017)	.Pelatihan Handoko (2017)	Metode, kemampuan peserta, fasilitas, kemampuan pelatih	
5.	Gullu (2016)	Training Armstrong (2001)	Pengetahuan, Kemampuan, <i>Attitude</i>	
6.	Subari dan Riady (2015)	Pelatihan Sack and Haccoun (2010)	<i>Orientation Training, training on knowledege, training on job skill,</i>	

Tabel Lanjutan 2.9

7.	Suryani dan Linda. (2017)	Pelatihan Fathoni (2009)	Keterampilan, pengetahuan, kemampuan	
----	------------------------------	---	--	--

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 2.9 parapeneliti terdahulu dalam risetnya menggunakan teori Vroom (1964), Rivai dan Sagala (2013), Snell dan Bohlander (2013), Handoko (2017), Armstrong (2001), Sack dan Haccoun (2001), Fathoni (2009). Sedangkan penelitian ini menggunakan teori Snell dan Bohlander (2013) dengan indikator yaitu kebutuhan penilaian pelatihan, desain program pelatihan, implementasi pelatihan dan evaluasi pelatihan. Teori ini dipilih karena isinya telah mencakup semua teori yang digunakan oleh peneliti terdahulu.

Tabel 2.10 Rangkuman Teori Penelitian Terdahulu Variabel Lingkungan Kerja

No.	Jurnal	Teori	Indikator	Teori Yang Dipakai
1.	Rorong (2016)	Lingkungan Kerja Temessek (2009)	Sisi estetika, dekorasi, dan desain tempat kerja.	Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori Robbins (2002) karena cocok dengan kondisi lingkungan perusahaan objek penelitian.
2.	Naharuddin dan Sadegi (2013)	Lingkungan Kerja Shikdar dan Sawaqed (2003)	Kesehatan, fasilitas, dan kinerja.	
3.	Antari <i>et.al</i> (2018)	Lingkungan kerja Robbins (2002)	Lingkungan fisik dan non-fisik.	
4.	Prakoso <i>et.al</i> . (2014)	Lingkungan Kerja Gitosudarmo (2000)	Hubungan antara atasan dan bawahan saat bekerja dan lingkungan kerja fisik.	
5.	Renah dan Setyadi (2014)	Lingkungan Kerja Allen (2001)	Lingkungan fisik dan lingkungan psikososial.	
6.	Nugraha, (2015)	Lingkungan Kerja Schneider	Lingkungan fisik, lingkungan sosial.	

Tabel Lanjutan 2.10

7.	Josephine dan Harjanti (2017)	Lingkungan Kerja Taiwo (2010)	Lingkungan fisik dan non-fisik.	
8.	Jayaweera (2015)	Lingkungan kerja Visher (2008)	Tinggi dan tebalnya partisi tempat kerja, desain furniture,	

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 2.10 para peneliti terdahulu dalam risetnya menggunakan teori Temessek (2009), Shikdar dan Sawaqed (2003), Robbins (2002), Gitosudarm0 (2000), Allen (2001), Taiwo (2010), Visher (2008). Sedangkan penelitian ini menggunakan teori Robbins (2002) dengan indikator yaitu lingkungan fisik dan lingkungan non-fisik. Teori ini dipilih karena sering digunakan peneliti lain sebagai definisi operasional untuk mengembangkan kerangka pikir sebuah riset dan isi teori tersebut telah mencakup semua teori yang digunakan para peneliti terdahulu.

Tabel 2.11 Rangkuman Teori Penelitian Terdahulu Variabel Motivasi

No.	Jurnal	Teori	Indikator	Teori yang Dipakai
1.	Springer (2011)	Motivasi Maslow (1987)	Psikologi, keamanan, sosial, ego,	Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori McClelland karena sesuai dengan tempat kerja di perusahaan karena beorientasi dengan prestasi, afiliasi, dan <i>power</i> .
2.	Khan (2012)	Motivasi Maslow (1943)	Fisiologis, keselamatan, dan aktualisasi.	
3.	Boe (2014)	Motivasi Nitisemito (2000)	Reward, komunikasi, punishment,	
4.	Satriya dan Iskandar. (2016)	Motivasi McClelland dalam Sutrisno (2011)	Kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiliasi, kebutuhan memimpin	
5.	Prakoso <i>et.al</i> (2014)	Motivasi Raksohadi projo (2000)	Presepsi peran positif yang dimiliki seseorang.	
6.	Renah dan Setyadi (2014)	Motivasi Kanfer (1987)	Energi, aktivasi, stimulasi, dan direksi untuk mencapai tujuan.	

Tabel Lanjutan 2.11

7.	Nugraha, (2015)	Motivasi Dirgagunarsa	kemampuan kerja, moral kerja, kebersamaan, prestasi kerja	
----	-----------------	------------------------------	---	--

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 2.11 para peneliti terdahulu dalam risetnya menggunakan teori Maslow (1987) dan (1943), Nitisemito (2000), McClelland dalam Sutrisno (2011), Raksodohadiprojo (2000), dan Kanfer (1987). Sedangkan penelitian ini menggunakan teori McClelland dalam Sutrisno (2011) dengan indikator yaitu kebutuhan berprestasi, kebutuhan afiliasi, dan kebutuhan akan *power*. Teori ini dipilih karena sering digunakan peneliti lain sebagai definisi operasional untuk mengembangkan kerangka pikir sebuah riset dan teori yang cocok untuk mengukur motivasi seorang karyawan dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan..

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia menurut Snell dan Bohlander (2013) yang kurang lebih adalah proses mengelola talenta individu di dalam suatu organisasi agar dapat mencapai tujuan organisasi tersebut.

Menurut Mangkunegara (2013) manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pengembangan, pemberian balas jasa, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Dessler (2003) manajemen sumber daya manusia yang kurang lebih artinya adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan

memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan dan keamanan, serta masalah keadilan.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Terdapat enam fungsi Manajemen sumber daya manusia menurut Mangkunegara (2013), yaitu:

1. Pengadaan tenaga kerja terdiri dari:
 - a. Perencanaan sumber daya manusia
 - b. Analisis jabatan
 - c. Penarikan karyawan
 - d. Penempatan kerja
 - e. Orientasi kerja
2. Pengembangan tenaga kerja yang mencakup:
 - a. Pendidikan dan pelatihan
 - b. Pengembangan
 - c. Penilaian prestasi kerja
3. Pemberian balas jasa yang terdiri dari:
 - a. Balas jasa langsung berupa gaji dan insentif
 - b. Balas jasa tidak langsung berupa pelayanan atau kesejahteraan
4. Integrasi mencakup:
 - a. Kebutuhan karyawan
 - b. Motivasi kerja
 - c. Kepuasan kerja
 - d. Disiplin kerja
 - e. Partisipasi kerja
5. Pemeliharaan tenaga kerja mencakup:
 - a. Komunikasi kerja
 - b. Kesehatan dan keselamatan kerja
 - c. Pengendalian konflik kerja
 - d. Konseling kerja
6. Pemisahan tenaga kerja mencakup:
 - a. Pemberhentian karyawan

c. Tugas Manajer Sumber Daya Manusia

Menurut Dessler (2015) tugas manajer sumber daya manusia dibagi menjadi tiga fungsi yang kurang lebih, yaitu:

1. Fungsi lini, yaitu manajer sumber daya manusia mengarahkan aktivitas orang-orang dalam departemennya, dan mungkin area-area terkait (seperti kafetaria pabrik).
2. Fungsi koordinasi, yaitu manajer sumber daya manusia juga mengoordinasi aktivitas personal, tugas yang sering kali disebut otoritas fungsional atau kendali fungsional.
3. Fungsi staf, yaitu membantu manajer lini adalah inti dari sumber daya manusia. Manajer menasihati CEO sehingga CEO memahami aspek personel dari pilihan strategis perusahaan secara lebih baik.

d. Spesialisasi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Dessler (2015) contoh spesialisasi manajemen sumber daya manusia yang kurang lebih meliputi:

1. Perekrut, yaitu mencari pelamar pekerjaan yang memenuhi syarat.
2. Koordinator kesempatan pekerjaan yang setara, yaitu menyelidiki dan memecahkan keluhan EEO, memeriksa praktik organisasi untuk potensi pelanggaran, mengumpulkan dan menyerahkan laporan EEO.
3. Analisis pekerjaan, yaitu mengumpulkan dan memeriksa informasi mengenai pekerjaan untuk menyiapkan deskripsi pekerjaan.
4. Manajer kompensasi, yaitu mengembangkan rencana kompensasi dan menangani program tunjangan karyawan.
5. Spesialis pelatihan, yaitu merencanakan, mengorganisasi, dan mengarahkan aktivitas pelatihan.

6. Spesialisasi relasi tenaga kerja, yaitu menasihati manajemen pada semua aspek relasi manajemen-serikat pekerja.

2.2.2 Pelatihan Kerja

a. Pengertian Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja adalah suatu kegiatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan khususnya karyawan baru agar dapat mengerjakan pekerjaannya sesuai bidang masing-masing.

Pendapat Mangkunegara (2013) menyatakan bahwa istilah pelatihan ditujukan kepada karyawan pelaksana dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis.

Menurut Dessler (2006) pelatihan yang kurang lebih adalah proses mengajarkan keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru untuk melakukan pekerjaan barunya.

Menurut Snell dan Bohlander (2013) yang kurang lebih 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.

b. Komponen Pelatihan Kerja

Komponen pelatihan kerja menurut Mangkunegara (2013) adalah sebagai berikut:

1. Tujuan dan sasaran pelatihan harus jelas dan dapat diukur.
2. Instruktur pelatihan kerja harus memiliki kualifikasi yang memadai.
3. Materi pelatihan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai.

4. Metode pelatihan harus sesuai dengan tingkat kemampuan karyawan yang menjadi peserta.
5. Peserta pelatihan harus memenuhi persyaratan yang ditentukan.

c. Tahapan-Tahapan Pelatihan Kerja

Menurut Dessler (2006) ada 5 tahapan pelatihan dan pengembangan di dalam organisasi, yaitu:

1. Analisis kebutuhan

Analisis kebutuhan digunakan untuk mengetahui keterampilan spesifik yang dibutuhkan, menganalisis keterampilan dan kebutuhan calon yang akan dilatih, dan mengembangkan pengetahuan khusus yang terukur serta tujuan prestasi.

2. Merancang instruksi

Merancang instruksi bertujuan untuk memutuskan, menyusun, dan menghasilkan isi program pelatihan, termasuk buku kerja, latihan, dan aktivitas yang menggunakan teknik pelatihan kerja langsung dan mempelajarinya dibantu menggunakan komputer.

3. Validasi

Validasi adalah program pelatihan dengan menyajikannya kepada beberapa pemirsa yang bisa mewakili.

4. Menerapkan program

Tahapan yang keempat adalah menerapkan program yang telah disusun kemudian melatih karyawan yang ditargetkan.

5. Evaluasi

Langkah yang terakhir adalah evaluasi dan tindak lanjut, dimana manajemen menilai keberhasilan atau kegagalan dari program ini.

Menurut Snell dan Bohlander (2013) terdapat empat tahapan agar pelatihan kerja di dalam suatu organisasi berjalan maksimal, yang kurang lebih terdiri dari:

1. Kebutuhan penilaian pelatihan yang terdiri dari:
 - a. Analisis organisasi
 - b. Analisis tugas
 - c. Analisis individu
1. Desain pelatihan yang terdiri dari:
 - a. Tujuan instruksional
 - b. Pelatihan
 - c. Prinsip-prinsip belajar
2. Implementasi pelatihan yang terdiri dari:
 - a. Metode pelatihan *on-the-job*
 - b. Metode pelatihan *off-the-job*
 - c. Pengembangan manajemen
3. Evaluasi pelatihan kerja yang terdiri dari:
 - a. Reaksi peserta pelatihan
 - b. Proses belajar
 - c. Perilaku
 - d. Hasil pelatihan kerja

d. Metode Pelatihan dan Pengembangan

Menurut Dessler (2013) ada beberapa metode pelatihan kerja yang kurang lebih, yaitu:

1. Metode pelatihan *on-the-job*

Metode *on-the-job* adalah melatih seseorang untuk mempelajari suatu pekerjaan sembari mengerjakannya. Ada beberapa jenis metode pelatihan *on-the-job* yaitu:

- a. Pelatihan magang, yaitu sebuah proses terstruktur yang mana orang menjadi pekerja terampil melalui kombinasi instruksi kelas dan pelatihan *on-the-job*.
- b. Pelatihan instruksi pekerjaan, yaitu mencatat masing masing tugas dasar pekerjaan, bersama dengan poin kuncinya, guna menyediakan pelatihan tahap demi tahap bagi karyawan.

2. Metode *off-the-job*

Metode *off-the-job* adalah kebalikan dari metode *on-the-job*, terdapat beberapa jenis metode *off-the-job*, yaitu:

- a. Metode studi kasus, yaitu metode pengembangan yang mana karyawan diberi deskripsi tertulis oleh permasalahan organisasi untuk didiagnosis dan dipecahkan.
- b. Permainan manajemen, yaitu teknik pengembangan yang mana tim terdiri atas manajer yang bersaing dengan mengambil keputusan terkomputerisasi mengenai situasi simulasi yang realistis.

e. Tujuan Pelatihan Kerja

Tujuan pelatihan kerja menurut Mangkunegara (2013) adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi.
2. Meningkatkan produktivitas kerja.
3. Meningkatkan kualitas kerja.
4. Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia.
5. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja.
6. Meningkatkan pengembangan karyawan.

f. Indikator Pelatihan Kerja

Menurut Snell dan Bohlander (2013) pelatihan kerja yang kurang lebih adalah Upaya yang diprakarsai oleh organisasi untuk mendorong pembelajaran di antara anggotanya yang cenderung berorientasi pada masalah kinerja jangka pendek. terdapat empat model strategik agar pelatihan kerja di dalam suatu organisasi berjalan maksimal, yang terdiri dari:

1. Kebutuhan penilaian pelatihan yang terdiri dari:
 - a. Analisis organisasi
 - 1) Analisis lingkungan.
 - 2) Analisis strategi.
 - 3) Analisis sumber daya

- b. Analisis tugas

Menetapkan isi atau konten program pelatihan.

- 1) Analisis penentuan pengetahuan yang diperlu ditingkatkan.

2) Analisis penentuan keterampilan yang perlu ditingkatkan.

3) Analisis penentuan kemampuan yang perlu ditingkatkan.

c. Analisis individu

Menentukan individu yang spesifik yang membutuhkan pelatihan.

1) Melakukan analisis pengetahuan individu untuk memenuhi kebutuhan pelatihan.

2) Melakukan analisis keterampilan individu untuk memenuhi kebutuhan pelatihan

3) Melakukan analisis kemampuan individu untuk memenuhi kebutuhan pelatihan.

4) Melakukan analisis sikap individu untuk memenuhi kebutuhan pelatihan.

2. Desain pelatihan yang terdiri dari:

a. Tujuan instruksional

Hasil yang diinginkan dari program pelatihan dapat dicapai melalui:

1) Mengetahui arah tujuan pada keterampilan yang akan diperoleh dari pelatihan.

2) Mengetahui arah tujuan pada pengetahuan yang akan diperoleh dari pelatihan.

- 3) Mengetahui arah tujuan pada kemampuan yang akan diperoleh dari pelatihan.
 - 4) Mengetahui arah tujuan pada sikap yang akan dirubah karyawan.
- b. Kesiapan dan motivasi pelatihan
- 1) Memunculkan kesiapan peserta pelatihan.
 - 2) Memberikan motivasi kepada peserta pelatihan.
- c. Prinsip-prinsip belajar
- Memberikan materi baru kepada peserta pelatihan agar dapat diaplikasikan ke dalam pekerjaan mereka.
- 1) *Goal Setting*
Menjelaskan tujuan diadakannya pelatihan.
 - 2) *Meaningfulness of Presentation*
Mendesain materi pelatihan yang mudah dipahami oleh karyawan.
 - 3) *Modeling*
Mendesain materi pelatihan dengan contoh yang faktual di dunia nyata.
 - 4) *Individual Differences*
Mendesain materi pelatihan dengan demonstrasi alat bantu visual dan disesuaikan dengan gaya belajar peserta pelatihan.
 - 5) *Active Practice and Repetition*

Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mempraktekkan tugas-tugas yang diperoleh dari pelatihan.

6) *Whole Versus Part Learning*

Mendesain cara yang paling efektif untuk menyelesaikan setiap bagian pekerjaan dalam pelatihan.

7) *Massed Versus Distributed Learning*

Menentukan jumlah waktu pelatihan yang paling efektif.

8) *Feedback and Reinforcement*

Mendesain pelatihan yang dapat memberikan umpan balik kepada karyawan ketika pelatihan.

9) *Characteristics of Instructors*

Kesuksesan sebuah pelatihan di dalam perusahaan juga dipengaruhi oleh karakteristik seorang instruktur. Berikut adalah karakteristik seorang instruktur:

- a) *Knowlege of subject*. Instruktur memiliki pengetahuan yang luas.
- b) *Adaptability*. Instruktur memiliki kemampuan beradaptasi dalam mengajar peserta pelatihan.

- c) *Sincerity*. Instruktur memiliki kesabaran dalam menghadapi masalah peserta pelatihan.
 - d) *Sense of humor*. Instruktur memiliki rasa humor yang tinggi.
 - e) *Interest*. Instruktur memiliki cara yang menarik dalam mengajar.
 - f) *Clear instructions*. Instruktur memberikan instruksi pelatihan dengan jelas.
 - g) *Individual assistance*. Instruktur memberikan bantuan perorangan ketika melatih lebih dari satu karyawan.
 - h) *Enthusiasm*. Instruktur dapat membuat karyawan antusias saat berlangsungnya pelatihan.
3. Implementasi pelatihan yang terdiri dari:
- a. Metode pelatihan *on-the-job*
 - b. Metode pelatihan *off-the-job*
4. Evaluasi pelatihan kerja yang terdiri dari:
- a. Reaksi peserta pelatihan
 - 1) Menilai reaksi peserta setelah mengikuti pelatihan.
 - b. Proses belajar
 - 1) Melakukan tes pengetahuan setelah diadakan program pelatihan.

2) Melakukan tes keterampilan setelah diadakannya program pelatihan.

c. Perilaku

1) Mengamati adanya perubahan perilaku karyawan setelah mengikuti pelatihan.

d. Hasil pelatihan kerja

1) Mengamati ada atau tidaknya manfaat setelah diadakannya program pelatihan

Menurut Dessler (2006) pelatihan yang kurang lebih adalah proses mengajarkan keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru untuk melakukan pekerjaan barunya ada 5 indikator pelatihan dan pengembangan di dalam organisasi, yaitu:

1. Analisis kebutuhan

Analisis kebutuhan digunakan untuk mengetahui keterampilan spesifik yang dibutuhkan, menganalisis keterampilan dan kebutuhan calon yang akan dilatih, dan mengembangkan pengetahuan khusus yang terukur serta tujuan prestasi.

2. Merancang instruksi

Merancang instruksi bertujuan untuk memutuskan, menyusun, dan menghasilkan isi program pelatihan, termasuk buku kerja, latihan, dan aktivitas yang menggunakan teknik pelatihan kerja langsung dan mempelajarinya dibantu menggunakan komputer.

3. Validasi

Validasi adalah program pelatihan dengan menyajikannya kepada beberapa pemirsa yang bisa mewakili.

4. Menerapkan program

Tahapan yang keempat adalah menerapkan program yang telah disusun kemudian melatih karyawan yang ditargetkan.

5. Evaluasi

Langkah yang terakhir adalah evaluasi dan tindaklanjut, dimana manajemen menilai keberhasilan atau kegagalan dari program ini.

Menurut Rivai (2015) langkah-langkah dalam pelatihan yang dapat digunakan sebagai tolak ukur diantaranya:

a. Penilaian kebutuhan

Penilaian kebutuhan adalah suatu diagnose untuk menentukan masalah yang dihadapi saat ini dan tantangan dimasa yang akan datang yang harus dapat dipenuhi oleh program pelatihan dan pengembangan. Ada enam langkah sistematis untuk mengetahui atau menilai kebutuhan pelatihan.

- 1) Mengumpulkan data untuk menentukan lingkup kerja TNA.
- 2) Menyusun uraian tugas menjadi sasaran pekerjaan dari sasaran yang ditentukan.
- 3) Mengukur instrument untuk mengukur kemampuan kerja.
- 4) Melaksanakan pengukuran peringkat kemampuan kerja.
- 5) Mengolah data hasil pengukuran dan menafsirkan data hasil pengolahan.
- 6) Menetapkan peringkat kebutuhan pelatihan.

b. Tujuan Pelatihan.

Tujuan pelatihan ini harus dapat memenuhi kebutuhan yang diinginkan oleh perusahaan dan mampu membentuk tingkah laku yang diharapkan serta kondisi bagaimana hal tersebut dapat dicapai. Tujuan yang dinyatakan kemudian menjadi standar terhadap kinerja individu dan program yang dapat diukur.

c. Materi Program.

Materi ini disusun berdasarkan kebutuhan dan tujuan pelatihan. Kebutuhan yang dimaksudkan dalam bentuk pengajaran keahlian khusus, menyajikan pengetahuan yang diperlukan ataupun berusaha untuk mempengaruhi sikap.

d. Prinsip Pembelajaran.

Prinsip pembelajaran ini merupakan suatu pedoman dimana proses belajar akan berjalan lebih efektif, maka semakin banyak prinsip ini direfleksikan kedalam pelatihan, maka semakin efektif pelatihan tersebut. Prinsip ini mengandung unsur partisipasi, pengulangan, relevansi, pengalihan dan umpan balik.

- 1) Partisipasi, partisipasi ini meningkatkan motivasi dan tanggapan sehingga mampu menguatkan proses pembelajaran.
- 2) Pengulangan, adalah proses mencetak suatu pola kedalam memori pekerja.
- 3) Relevansi, artinya materi yang dipelajari mempunyai arti yang maksimal.
- 4) Pengalihan, jika program semakin sesuai antara kebutuhan pelatihan maka semakin cepat pekerja dapat belajar dari pekerjaan utama.
- 5) Umpan balik, memberikan informasi kepada peserta mengenai kemajuan yang dicapai, sehingga peserta dapat menyesuaikan hasil sebaik mungkin.

2.2.3 Lingkungan kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah faktor pendukung internal dan eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Lingkungan kerja menurut Robbins (2002) yang kurang lebih adalah lembaga-lembaga atau faktor dari luar organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan organisasi.

Cormick dan Ilgen dalam Mangkunegara (2005) menyatakan bahwa kondisi kerja mencakup dua kategori umum yaitu yang pertama adalah lingkungan kerja fisik meliputi penerangan, suhu di tempat kerja,

dan tingkat kebisingan suara. Sedangkan yang kedua adalah beberapa aspek waktu meliputi jam kerja dan waktu untuk istirahat.

Pengertian dari lingkungan kerja juga dinyatakan oleh Taiwo (2010) lingkungan kerja kurang lebih adalah segala sesuatu, kejadian, orang-orang dan lainnya yang mempengaruhi cara orang-orang bekerja. Lingkungan kerja merupakan kumpulan dari faktor yang bersifat fisik maupun non fisik, di mana keduanya mempengaruhi terhadap cara karyawan bekerja. Situasi di tempat kerja adalah lingkungan kerja non fisik, sedangkan orang-orang atau peralatan merupakan lingkungan kerja fisik.

Menurut Noah dan Steve (2012) lingkungan kerja yang kurang lebih 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.

b. Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan kerja

Menurut Nitisemito (1998) faktor-faktor lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu:

1. Lingkungan Kerja Internal

Lingkungan kerja internal pada dasarnya merupakan faktor yang turut mempengaruhi tugas yang dibebankan kepada karyawan secara langsung atau segala sesuatu yang berada di lingkungan karyawan yang turut serta mempengaruhi keberhasilan suatu pekerjaan.

2. Lingkungan Kerja Eksternal

Lingkungan kerja eksternal adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang secara langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam menyelesaikan pekerjaan. Jadi lingkungan kerja eksternal merupakan lingkungan yang secara tidak langsung dapat mempengaruhi semangat dan gairah kerja karyawan.

c. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Robbins (2002) indikator lingkungan kerja kurang lebih adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan Fisik:

1) Penerangan.

Tingkat intensitas cahaya dapat mempengaruhi performa kerja seorang karyawan.

2) Mutu udara.

Udara kotor dapat menimbulkan penyakit seperti sakit kepala, gangguan pada hidung dan deperesi pada karyawan sehingga mutu udara di lingkungan organisasi harus terjaga dengan baik.

3) Suhu.

Suhu di lingkungan kerja harus diatur sedemikian rupa agar dapat diterima oleh setiap karyawan sehingga mereka dapat menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal.

4) Kebisingan.

Suara yang konstan tidak menyebabkan penurunan kinerja sehingga tingkat kebisingan harus diatur dengan baik.

2. Lingkungan Non Fisik:

a. Hubungan kerja

- 1) Hubungan kerja dengan atasan.
- 2) Hubungan kerja dengan rekan sebaya.
- 3) Hubungan kerja dengan bawahan.

b. Kelompok lingkungan kerja.

- 1) Sekumpulan orang yang berinteraksi satu sama lain dan mempresepsikan dirinya sebagai bagian dari kelompok tersebut yang datang bersama untuk mencapai tujuan yang sama.

Indikator lain yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Ukuran ruang kerja.
2. Pengaturan ruang kerja.
3. Privasi.

Indikator indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2009) yaitu,

a. Penerangan

Penerangan ini mempunyai arti yakni cukup sinar yang masuk kedalam masing masing pegawai. Penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.

b. Suhu udara

Suhu udara ditempat kerja adalah seberapa besar temperature di dalam ruangan tersebut, suhu udara yang normal akan memberikan kenyamanan dalam bekerja.

c. Suara bising

Suara bising tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktivitasnya pekerja.

- d. Penggunaan warna, adalah pemilihan warna ruang yang digunakan dalam bekerja.
- e. Ruang gerak yang diperlukan, posisi kerja antar satu karyawan dengan karyawan lain, termasuk kursi, meja dan sebagainya.
- f. Kemampuan bekerja adalah suatu kondisi yang membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.

g. Hubungan pegawai

Hubungan dengan karyawan lainnya harus harmonis untuk mencapai tujuan bersama.

Sedangkan menurut Nitisemiito (1998) dalam Calen (2012)

menjelaskan indikator lingkungan kerja antara lain :

a. Pewarnaan

Komposisi warna di ruang kerja perlu diperhatikan, hal ini dikarenakan komposisi penerapan warna yang salah dapat menimbulkan rasa kurang menyenangkan tentunya berpengaruh terhadap semangat dan gairah karyawan.

b. Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan dapat mempengaruhi kesehatan karyawan.

c. Pertukaran udara

Pertukaran udara yang cukup akan menyebabkan kegairahan fisik dari para karyawan, namun sebaliknya jika kurang maka akan dapat menimbulkan kelelahan dari para karyawan.

d. Penerangan

Penerangan yang cukup akan memberikan ruang ketelitian bagi karyawan untuk bekerja lebih baik.

e. Musik

Dalam perusahaan music yang diperdengarkan menyenangkan akan menimbulkan suasana gembira dan mampu mengurangi kelelahan dalam bekerja.

f. Keamanan

Rasa aman akan menimbulkan ketenangan yang mendorong kegairahan kerja karyawan.

g. Kebisingan

Kebisingan merupakan gangguan yang mampu memecahkan konsentrasi karyawan dalam bekerja, dengan terganggunya konsentrasi maka pekerjaan yang dilakukan kurang maksimal.

2.2.4 Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi kerja

Motivasi adalah dorongan dalam diri karyawan agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar.

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.

Motivasi menurut Robbins (2002) kurang lebih adalah keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu.

Motivasi menurut McClelland dalam Robbins (2002) yang kurang lebih adalah dorongan untuk mengarahkan individu untuk bekerja lebih keras untuk memperoleh pencapaian pribadi dari pada penghargaan.

b. Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut David McClelland dalam Robbins (2002) menyatakan tiga kebutuhan utama yang relevan di tempat kerja, yaitu:

1. *Need for achievement*, yaitu dorongan untuk unggul, untuk mencapai deretan standar guna meraih kesuksesan.

2. *Need for affiliation*, yaitu hasrat akan hubungan persahabatan dan kedekatan antarpersonal.
3. *Need for power*, kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dengan cara yang diinginkan.

c. Teori Motivasi kerja

1. Teori motivasi kebutuhan Abraham Maslow dalam Mangkunegara (2013) yang kurang lebih yaitu:
 - a. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, dan seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang paling dasar.
 - b. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
 - c. Kebutuhan untuk merasa memiliki, yaitu kebutuhan akan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
 - d. Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.
 - e. Kebutuhan mengaktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.
2. Teori X dan Y yang dikembangkan oleh Douglas McGregor dalam Robbins (2002) yang kurang lebih, mengajukan dua pandangan yang berbeda mengenai manusia yaitu seseorang yang pada

dasarnya bersifat negatif, diberi nama Teori X, dan manusia yang pada dasarnya bersifat positif, diberi nama Teori Y.

Dalam Teori X, terdapat empat asumsi yang diyakini oleh manajer, yaitu:

- a. Karyawan tidak suka bekerja dan bilamana mungkin, akan berusaha menghindarinya.
- b. Karena karyawan tidak suka bekerja, mereka harus dipaksa, dikendalikan, atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan yang diinginkan.
- c. Karyawan akan mengelakkan tanggung jawab dan sedapat mungkin hanya mengikuti perintah formal.
- d. Kebanyakan pekerja mengutamakan rasa aman (agar tidak ada alasan untuk dipecat) di atas semua faktor dan hanya menunjukkan sedikit ambisi.

Dalam Teori Y, terdapat empat asumsi berlawanan yang diyakini oleh manajer, yaitu:

- a. Karyawan memandang pekerjaan sama alamiahnya dengan istirahat dan bermain.
- b. Seseorang yang memiliki komitmen pada tujuan akan melakukan pengarahan dan pengendalian diri.
- c. Seseorang yang biasa-biasa saja dapat belajar untuk menerima, bahkan mencari tanggung jawab.
- d. Kreativitas yaitu, kemampuan untuk membuat keputusan yang baik kemudian didedikasikan kepada karyawan

secara luas dan tidak harus berasal dari orang yang berada dalam manajemen.

3. Teori kebutuhan David McClelland dalam Robbins (2002) yang kurang lebih, yaitu:
 - a. *Need for achievement*, yaitu dorongan untuk unggul, untuk mencapai deretan standar guna meraih kesuksesan.
 - b. *Need for affiliation*, yaitu hasrat akan hubungan persahabatan dan kedekatan antarpersonal.
 - c. *Need for power*, kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dengan cara yang diinginkan.

d. Prinsip-Prinsip Motivasi Kerja

Prinsip-prinsip yang digunakan untuk memotivasi kerja karyawan menurut Mangkunegara (2013) adalah sebagai berikut:

1. Prinsip partisipasi
Dalam upaya memotivasi, karyawan perlu diberikan kesempatan untuk ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.
2. Prinsip komunikasi
Pemimpin perusahaan mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
3. Prinsip mengakui andil bawahan
Pemimpin mengakui bahwa karyawan mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
4. Prinsip pendelegasian wewenang
Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

5. Prinsip memberi perhatian
Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan. Hal tersebut dapat memotivasi kerja karyawan sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan.

e. Indikator Motivasi Kerja

Menurut David McClelland dalam Robbins (2002) menyatakan yang kurang lebih tiga kebutuhan utama yang relevan di tempat kerja, yaitu:

1. *Need for achievement*, yaitu dorongan untuk unggul, untuk mencapai deretan standar guna meraih kesuksesan.
2. *Need for affiliation*, yaitu hasrat akan hubungan persahabatan dan kedekatan antarpersonal.
3. *Need for power*, kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dengan cara yang diinginkan.

Need of Achievement atau kebutuhan akan berprestasi. Kebutuhan akan berprestasi adalah sebuah dorongan untuk menjadi lebih unggul dan mencapai sederet standar guna meraih kesuksesan. Seseorang yang memiliki dorongan yang kuat untuk sukses, memiliki hasrat untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik dari pada sebelumnya. Indikator *Need of Achievement* adalah sebagai berikut:

1. Memiliki hasrat untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik.
2. Mencari situasi dimana karyawan dapat memenuhi tanggung jawab pribadi untuk menemukan solusi terhadap suatu permasalahan.

3. Ingin menerima umpan balik (*feedback*) yang cepat dan tidak *ambigu* atas kinerja yang bersangkutan.
4. Lebih menyukai pekerjaan yang menantang.
5. Siap menerima tanggung jawab demi kesuksesan atau kegagalan daripada memberikan peluang kepada orang lain.

Need of Affiliation atau kebutuhan berafiliasi adalah hasrat untuk berhubungan secara pribadi yang ramah dan akrab.. Indikator *Need of Affiliation* adalah sebagai berikut:

1. Memiliki hasrat untuk disukai dan diterima orang lain.
2. Lebih menyukai situasi yang bersifat kooperatif daripada kompetitif.
3. Menginginkan hubungan yang memiliki tingkat saling pengertian yang tinggi.

Need of Power atau kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang tersebut tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain. Indikator kebutuhan akan kekuasaan adalah sebagai berikut:

1. Menyukai pekerjaan dimana mereka menjadi pimpinan.
2. Berusaha untuk mempengaruhi orang lain.
3. Lebih menyukai situasi yang bersifat persaingan.

Teori motivasi kebutuhan Abraham Maslow dalam Mangkunegara (2013) yaitu:

1. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, dan seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang paling dasar.
2. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
3. Kebutuhan untuk merasa memiliki, yaitu kebutuhan akan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
4. Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.
5. Kebutuhan mengaktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Teori X dan Y yang dikembangkan oleh Douglas McGregor dalam Robbins (2002) yang kurang lebih, mengajukan dua pandangan yang berbeda mengenai manusia yaitu seseorang yang pada dasarnya bersifat negatif, diberi nama Teori X, dan manusia yang pada dasarnya bersifat positif, diberi nama Teori Y.

Dalam Teori X, terdapat empat asumsi yang diyakini oleh manajer, yaitu:

- a. Karyawan tidak suka bekerja dan bilamana mungkin, akan berusaha menghindarinya.

- b. Karena karyawan tidak suka bekerja, mereka harus dipaksa, dikendalikan, atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan yang diinginkan.
- c. Karyawan akan mengelakkan tanggung jawab dan sedapat mungkin hanya mengikuti perintah formal.
- d. Kebanyakan pekerja mengutamakan rasa aman (agar tidak ada alasan untuk dipecat) di atas semua faktor dan hanya menunjukkan sedikit ambisi.

Dalam Teori Y, terdapat empat asumsi berlawanan yang diyakini oleh manajer, yaitu:

- a. Karyawan memandang pekerjaan sama alamiahnya dengan istirahat dan bermain.
- b. Seseorang yang memiliki komitmen pada tujuan akan melakukan pengarahan dan pengendalian diri.
- c. Seseorang yang biasa-biasa saja dapat belajar untuk menerima, bahkan mencari tanggung jawab.
- d. Kreativitas yaitu, kemampuan untuk membuat keputusan yang baik kemudian didedikasikan kepada karyawan secara luas dan tidak harus berasal dari orang yang berada dalam manajemen.

2.2.5 Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja karyawan yang dapat mempengaruhi kelangsungan organisasi atau perusahaan agar dapat terus berkembang.

Pengertian manajemen kinerja menurut Snell dan Bohlander (2013) yang kurang lebih adalah proses menciptakan lingkungan kerja dimana karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan baik sehingga dapat mewujudkan tujuan perusahaan.

Manajemen kinerja menurut Dessler (2015) yang kurang lebih adalah proses secara terus menerus untuk mengidentifikasi, mengukur, dan mengembangkan kinerja individu dan tim serta menyelaraskan kinerja mereka dengan tujuan organisasi.

b. Tujuan Kinerja

Menurut Mello (2006) ada lima tujuan manajemen kinerja yang kurang lebih terdiri dari:

1. Memberikan fasilitas untuk pengembangan karyawan dengan menilai kekurangan keterampilan dan tingkatan dalam kinerja sehingga organisasi dapat menentukan kebutuhan pelatihan dan pengembangan secara spesifik.
2. Menentukan kompensasi dan penghargaan yang sesuai. Gaji, promosi, dan bonus dipilih berdasarkan data yang dikumpulkan sebagai bagian dari pengukuran kinerja.
3. Meningkatkan motivasi karyawan. proses formal yang memungkinkan pengakuan dan pujian karyawan dapat memperkuat perilaku dan kinerja yang mana dapat memberikan manfaat pada organisasi.

4. Memberikan fasilitas pemenuhan yang legal. Klaim atas pemecatan yang tidak adil paling baik didukung ketika organisasi memiliki dokumentasi defisiensi kinerja.
5. Memberikan fasilitas proses perencanaan manajemen sumber daya manusia.

c. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Dessler (2015) ada lima alasan mengapa harus melakukan penilaian kinerja, yang kurang lebih terdiri dari:

1. Sebagian besar atasan mendasarkan keputusan bayaran, promosi, dan retensi pada penilaian karyawan.
2. Penilaian memainkan peran sentral dalam manajemen kinerja. Manajemen kinerja berarti secara terus menerus memastikan bahwa kinerja setiap karyawan sesuai dengan tujuan perusahaan.
3. Penilaian memungkinkan manajer dan bawahannya mengembangkan rencana untuk mengoreksi adanya defisiensi, dan untuk menguatkan kekuatan bawahan.
4. Penilaian memberikan kesempatan untuk meninjau rencana karir karyawan dengan mempertimbangkan kekuatan dan kelemahan yang ditampilkannya.
5. Penilaian memungkinkan penyelia untuk mengidentifikasi adanya kebutuhan akan pelatihan, dan langkah-langkah perbaikan yang dibutuhkan.

d. Indikator Kinerja

Menurut (Dessler 2010) indikator kinerja yang kurang lebih adalah sebagai berikut:

1. Kualitas

Memiliki kemampuan menyelesaikan tugas dengan baik dan memiliki keterampilan untuk menyelesaikan tugas dengan baik.

2. Produktivitas

Menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan menyelesaikan tugas sesuai standar yang ditetapkan.

3. Pengetahuan

Mengetahui informasi pekerjaan tersebut dan mengetahui keterampilan yang dimiliki.

4. Kehadiran

Selalu tepat waktu dalam hal kehadiran, pulang bekerja sesuai dengan peraturan dan menggunakan waktu istirahat sesuai peraturan.

5. Kemandirian

Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan ada atau tidak adanya atasan dan dapat menyelesaikan persoalan yang timbul dengan ada atau tidak adanya atasan.

Menurut Mathis dan Jackson (2009) kinerja karyawan dapat meliputi elemen yang kurang lebih sebagai berikut :

a. Kuantitas

Kuantitas atau jumlah yang dihasilkan dalam bekerja meliputi jumlah pekerjaan yang diselesaikan, menetapkan target pekerjaan, dan bekerja sesuai dengan prosedur.

b. Kualitas

Kualitas ini berdasarkan pekerjaan yang dihasilkan, meliputi: ketelitian dalam pengerjaan, disiplin kerja, ketaatan dalam prosedur kerja, dedikasi dalam bekerja, mengikuti aturan-aturan.

c. Ketepatan

Ketepatan adalah melakukan pekerjaan sesuai dengan apa yang menjadi persyaratan, meliputi: bekerja secara konsisten, handal dalam memberikan layanan, bekerja dengan benar.

d. Kehadiran di tempat kerja

Kehadiran yakni masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja, meliputi: datang ke kantor tepat waktu, dan tidak pernah meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja kecuali untuk urusan pekerjaan.

e. Kemampuan bekerja sama

Kemampuan karyawan untuk bekerjasama dengan oranglain dalam rangka menyelesaikan tugas dan pekerjaannya, meliputi : dapat bekerjasama dengan semua orang, dalam menjalankan tugas mengutamakan kerjasama dibandingkan kerja sendirian.

Sedangkan menurut Rivai (2015) aspek aspek yang dinilai dapat dikelompokan menjadi :

a. Kemampuan Teknis

Kemampuan teknis adalah kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik, dan peralatan yang digunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya.

b. Kemampuan Konseptual

Kemampuan konseptual adalah suatu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing kedalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh, yang pada intinya individual tersebut dapat memahami tugas, fungsi serta tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.

c. Kemampuan Hubungan Interpersonal

Kemampuan Hubungan Interpersonal antara lain kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, memotivasi karyawan, melakukan negosiasi, dan lain-lain.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Pelatihan Kerja dan Kinerja

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.

2.3.2. Hubungan 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.

2.3.3 Hubungan Pelatihan Kerja dan 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.

2.3.4 Hubungan 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.

2.3.5 Hubungan Motivasi 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.

2.3.6 Hubungan Pelatihan Kerja 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:

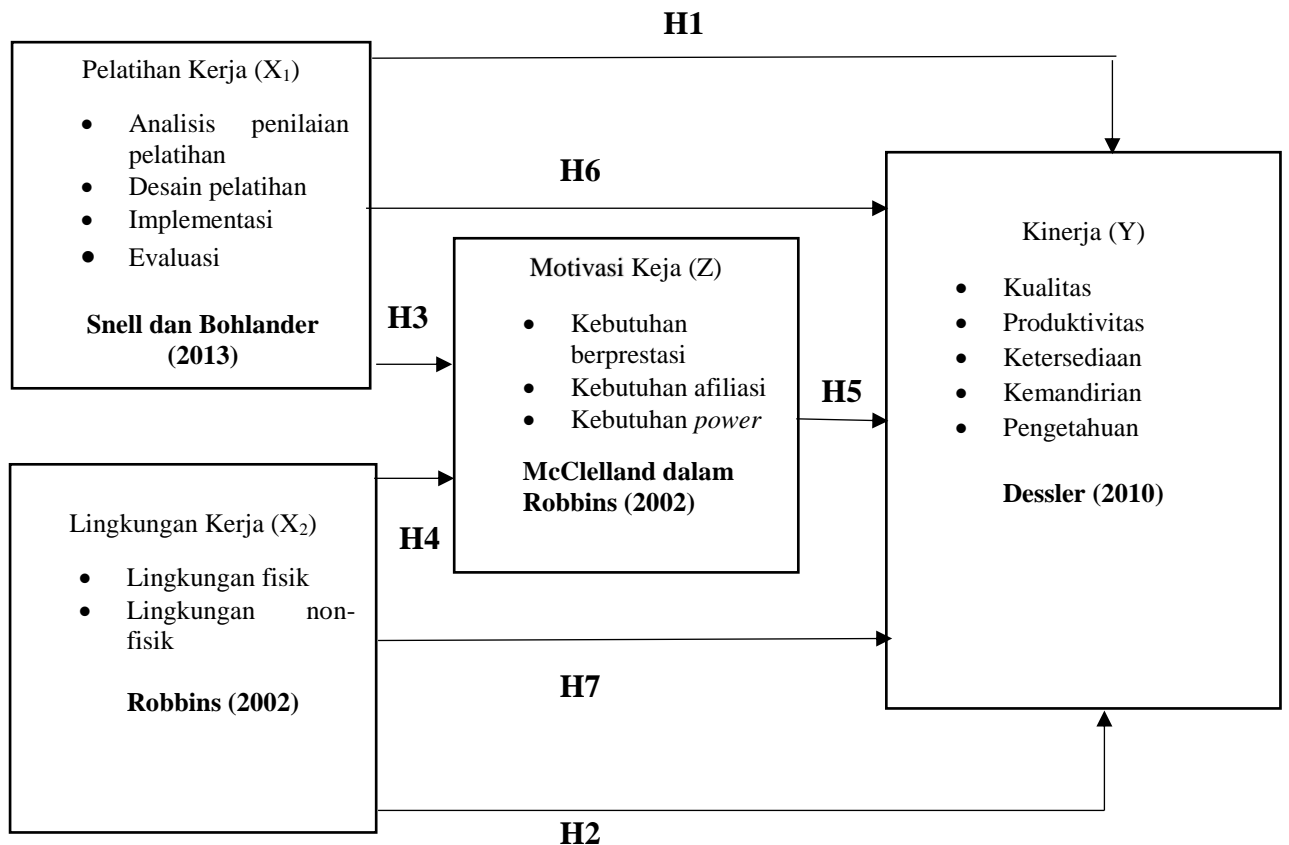
H6: Motivasi memediasi pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja.

2.3.7 Hubungan 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.

2.4 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

2.4.1 Keterangan

- Variabel independen (X₁) dan (X₂) adalah variabel yang mempengaruhi variabel lainnya. Dalam penelitian ini variabel independennya adalah pelatihan kerja dan lingkungan kerja.
- Variabel dependen (Y) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Dalam penelitian ini variabel dependennya adalah kinerja.

- c. Variabel intervening (*Z*) adalah variabel penengah antara variabel independen dan dependen. Dalam penelitian ini variabel interveningnya adalah motivasi.

2.4.2 Hipotesis

1. X_1 terhadap Y : Tanujaya (2015), Fitriyah (2017) dan Khan *et.al* (2016), Dihan dan Pratama (2018)
2. X_2 terhadap Y : Naharuddin dan Sadegi (2013), Rorong (2016), dan Imran *et.al* (2012), Antari *et.al* (2018)
3. X_1 Terhadap Z : Subari dan Riady (2015), Suryani dan Linda (2017), dan Gullu (2016)
4. X_2 terhadap Z : Renah dan Setyadi (2014), Prakoso *et.al* (2014) dan Nugraha (2015)
5. Z terhadap Y : Boe (2014), Springer (2011) dan Khan (2012), Satriya dan Iskandar (2016)
6. X_1 terhadap Y melalui Z : Putri dan Mashudi (2016), Suryani dan Linda (2017), dan Raharjo *et al.* (2014)
7. X_2 terhadap Y melalui Z : Josephine dan Harjanti (2017), Prakoso *et.al* (2014) dan Jayaweera (2015)

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

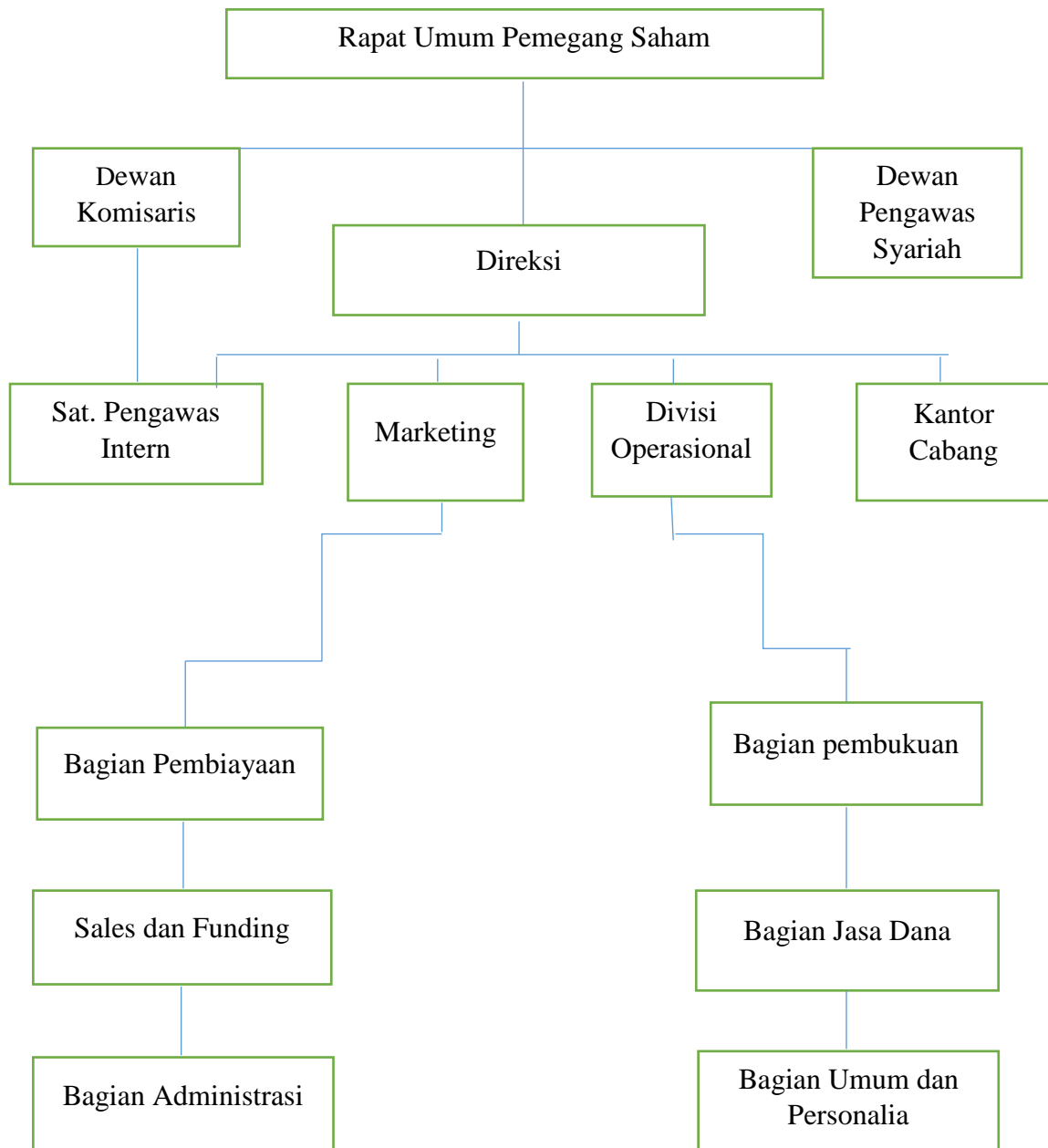
Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, dimana penelitian ini menghasilkan data yang berbentuk angka-angka. Menurut Widodo (2017) Metode kuantitatif digunakan untuk mengkaji populasi yang besar maupun kecil dengan menyeleksi serta mengkaji sampel yang dipilih dari populasi untuk menemukan indensi, distribusi, dan interelasi relatif dari variabel sosiologis dan psikologis.

3.2 Objek Penelitian

Lokasi yang menjadi objek penelitian adalah PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Bangun Drajat Warga yang terletak di jl. Gedongkuning Selatan 131 Yogyakarta. PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah didirikan pada tahun 1994 oleh KH. Akhmad Azhar Basyir, MA. Perusahaan ini bergerak bergerak di bidang keuangan seperti pembiayaan rakyat, tabungan dan lain lain yang berbasis syari'ah.

Seiring berjalannya waktu PT. BPRS. BDW Yogyakarta membangun kantor cabang yang berlokasi di Bantul tepatnya di kompleks RS. PKU Muhammadiyah Bantul pada tanggal 6 Desember 2009 yang diresmikan oleh ketua PDM Kabupaten Bantul. PT. BPRS BDW Yogyakarta sangat berkembang pesat di daerah Banul sehingga pada tanggal 30 Juni 2013 membuka cabang lagi di Jl. Wates km 11 Sedayu Bantul yang diresmikan oleh ketua PWM DIY dr. H. Agus Taufiqurrahman dan Camat Sedayu.

3.2.1 Struktur Organisasi



Gambar 3.1 Struktur Organisasi

Sumber: RUPS BDW Yogyakarta 2017

3.3 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

3.3.1 Variabel Penelitian

Variabel menurut Sekaran dan Bougie (2013) merupakan 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. Menurut Sekaran dan Bougie (2013) ada beberapa tipe utama, yaitu:

1. Variabel terikat

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.

2. Variabel bebas

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat baik positif maupun negatif. Variasi variabel terikat dicatat oleh variabel bebas.

3. Variabel intervening

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.

3.3.2 Definisi Operasional

a. Pelatihan Kerja

Menurut Snell dan Bohlander (2013) pelatihan kerja 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 stratejik, yang terdiri dari:

1. Kebutuhan penilaian pelatihan yang terdiri dari:

a. Analisis organisasi

- 1) Analisis lingkungan.
- 2) Analisis strategi.
- 3) Analisis sumber daya

b. Analisis tugas

Menetapkan isi atau konten program pelatihan.

- 1) Analisis penentuan pengetahuan yang perlu ditingkatkan.
- 2) Analisis penentuan keterampilan yang perlu ditingkatkan.
- 3) Analisis penentuan kemampuan yang perlu ditingkatkan.

c. Analisis individu

Menentukan individu yang spesifik yang membutuhkan pelatihan.

- 1) Melakukan analisis pengetahuan individu untuk memenuhi kebutuhan pelatihan.
- 2) Melakukan analisis keterampilan individu untuk memenuhi kebutuhan pelatihan

- 3) Melakukan analisis kemampuan individu untuk memenuhi kebutuhan pelatihan.
- 4) Melakukan analisis sikap individu untuk memenuhi kebutuhan pelatihan.

2. Desain pelatihan yang terdiri dari:

a. Tujuan instruksional

Hasil yang diinginkan dari program pelatihan dapat dicapai melalui:

- 1) Mengetahui arah tujuan pada keterampilan yang akan diperoleh dari pelatihan.
- 2) Mengetahui arah tujuan pada pengetahuan yang akan diperoleh dari pelatihan.
- 3) Mengetahui arah tujuan pada kemampuan yang akan diperoleh dari pelatihan.
- 4) Mengetahui arah tujuan pada sikap yang akan dirubah karyawan.

b. Kesiapan dan motivasi pelatihan

- 1) Memunculkan kesiapan peserta pelatihan.
- 2) Memberikan motivasi kepada peserta pelatihan.

c. Prinsip-prinsip belajar

Memberikan materi baru kepada peserta pelatihan agar dapat diaplikasikan ke dalam pekerjaan mereka.

1) *Goal Setting*

Menjelaskan tujuan diadakannya pelatihan.

2) *Meaningfulness of Presentation*

Mendesain materi pelatihan yang mudah dipahami oleh karyawan.

3) *Modeling*

Mendesain materi pelatihan dengan contoh yang faktual di dunia nyata.

4) *Individual Differences*

Mendesain materi pelatihan dengan demonstrasi alat bantu visual dan disesuaikan dengan gaya belajar peserta pelatihan.

5) *Active Practice and Repetition*

Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mempraktekkan tugas-tugas yang diperoleh dari pelatihan.

6) *Whole Versus Part Learning*

Mendesain cara yang paling efektif untuk menyelesaikan setiap bagian pekerjaan dalam pelatihan.

7) *Massed Versus Distributed Learning*

Menentukan jumlah waktu pelatihan yang paling efektif.

8) *Feedback and Reinforcement*

Mendesain pelatihan yang dapat memberikan umpan balik kepada karyawan ketika pelatihan.

9) *Characteristics of Instructors*

Kesuksesan sebuah pelatihan di dalam perusahaan juga dipengaruhi oleh karakteristik seorang instruktur. Berikut adalah karakteristik seorang instruktur:

- a) *Knowlege of subject*. Instruktur memiliki pengetahuan yang luas.
- b) *Adaptability*. Instruktur memiliki kemampuan beradaptasi dalam mengajar peserta pelatihan.
- c) *Sincerity*. Instruktur memiliki kesabaran dalam menghadapi masalah peserta pelatihan.
- d) *Sense of humor*. Instruktur memiliki rasa humor yang tinggi.
- e) *Interest*. Instruktur memiliki cara yang menarik dalam mengajar.
- f) *Clear instructions*. Instruktur memberikan instruksi pelatihan dengan jelas.
- g) *Individual assistance*. Instruktur memberikan bantuan perorangan ketika melatih lebih dari satu karyawan.

h) *Enthusiasm*. Instruktur dapat membuat karyawan antusias saat berlangsungnya pelatihan.

3. Implementasi pelatihan yang terdiri dari:

a. Metode pelatihan *on-the-job*

b. Metode pelatihan *off-the-job*

4. Evaluasi pelatihan kerja yang terdiri dari:

a. Reaksi peserta pelatihan

1) Menilai reaksi peserta setelah mengikuti pelatihan.

b. Proses belajar

1) Melakukan tes pengetahuan setelah diadakan program pelatihan.

2) Melakukan tes keterampilan setelah diadakannya program pelatihan.

c. Perilaku

1) Mengamati adanya perubahan perilaku karyawan setelah mengikuti pelatihan.

d. Hasil pelatihan kerja

1) Mengamati ada atau tidaknya manfaat setelah diadakannya program pelatihan

b. Lingkungan Kerja

Menurut Robbins (2002) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan Fisik:

a. Penerangan.

Tingkat intensitas cahaya dapat mempengaruhi performa kerja seorang karyawan.

b. Mutu udara.

Udara kotor dapat menimbulkan penyakit seperti sakit kepala, gangguan pada hidung dan deperesi pada karyawan sehingga mutu udara di lingkungan organisasi harus terjaga dengan baik.

c. Suhu.

Suhu di lingkungan kerja harus diatur sedemikian rupa agar dapat diterima oleh setiap karyawan sehingga mereka dapat menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal.

d. Kebisingan.

Suara yang konstan tidak menyebabkan penurunan kinerja sehingga tingkat kebisingan sebisa mungkin tidak mengganggu karyawan..

2. Lingkungan Non Fisik:

a. Hubungan kerja

- 1) Hubungan kerja dengan atasan.
- 2) Hubungan kerja dengan rekan sebaya.
- 3) Hubungan kerja dengan bawahan.

b. Kelompok lingkungan kerja.

- 1) Sekumpulan orang yang berinteraksi satu sama lain dan mempresepsikan dirinya sebagai bagian dari

kelompok tersebut yang datang bersama untuk mencapai tujuan yang sama.

Indikator lain yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Ukuran ruang kerja.
2. Pengaturan ruang kerja.
3. Privasi.

c. Motivasi

Menurut David McClelland dalam Robbins (2002) menyatakan tiga kebutuhan utama yang relevan di tempat kerja, yaitu:

1. *Need for achievement*, yaitu dorongan untuk unggul, untuk mencapai deretan standar guna meraih kesuksesan.
2. *Need for affiliation*, yaitu hasrat akan hubungan persahabatan dan kedekatan antarpersonal.
3. *Need for power*, kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dengan cara yang diinginkan.

Need of Achievement atau kebutuhan akan berprestasi. Kebutuhan akan berprestasi adalah sebuah dorongan untuk menjadi lebih unggul dan mencapai sederet standar guna meraih kesuksesan. Indikator *Need of Achievement* adalah sebagai berikut:

1. Memiliki keinginan untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik.
2. Memiliki keinginan untuk memenuhi tanggung jawab pribadi untuk menemukan solusi terhadap suatu permasalahan.

3. Lebih menyukai pekerjaan yang menantang.
4. Siap menerima tanggung jawab yang besar demi kesuksesan dari pada memberikan peluang kepada orang lain.

Need of Affiliation atau kebutuhan berafiliasi adalah hasrat untuk berhubungan secara pribadi yang ramah dan akrab.. Indikator *Need of Affiliation* adalah sebagai berikut:

1. Memiliki keinginan untuk disukai dan diterima orang lain.
2. Lebih menyukai situasi yang bersifat kooperatif daripada kompetitif.
3. Menginginkan hubungan yang memiliki tingkat saling pengertian yang tinggi.

Need of Power atau kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang tersebut tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain. Indikator kebutuhan akan kekuasaan adalah sebagai berikut:

1. Menyukai pekerjaan dimana mereka menjadi pimpinan.
2. Berusaha untuk mempengaruhi orang lain.
3. Lebih menyukai situasi yang bersifat persaingan.

d. Kinerja

Kinerja atau prestasi kerja menurut Dessler (2010) adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan

standar yang dibuat. Selain itu dapat juga dilihat kinerja dari karyawan tersebut terhadap karyawan lainnya. Indikator kinerja yang dikemukakan oleh Dessler (2010) kurang lebih adalah:

1. Kualitas

- a. Memiliki kemampuan menyelesaikan tugas dengan baik.
- b. Memiliki keterampilan untuk menyelesaikan tugas dengan baik.

2. Produktivitas

- a. Menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.
- b. Menyelesaikan tugas sesuai standar yang ditetapkan.

3. Pengetahuan

- a. Mengetahui informasi pekerjaan tersebut.
- b. Mengetahui keterampilan yang dimiliki.

4. Ketersediaan

- a. Berangkat kerja tepat waktu.
- b. Pulang bekerja sesuai peraturan.
- c. Memanfaatkan waktu istirahat sesuai peraturan.

5. Kemandirian

- a. Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan ada atau tidak adanya atasan.
- b. Dapat menyelesaikan persoalan yang timbul dengan adanya atau tidak adanya atasan.

3.4 Jenis dan Metode Pengumpulan Data

3.4.1 Jenis Data

Jenis data menurut Sekaran dan Bougie (2013) dibagi menjadi dua, yaitu terdiri dari:

1. Data Primer

Data primer mengacu pada informasi yang diperoleh langsung oleh peneliti pada variabel-variabel yang menarik untuk tujuan spesifik dari penelitian.

2. Data Sekunder

Data sekunder merujuk pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang sudah ada.

3.4.2 Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan metode kuesioner yang disebarakan kepada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Bangun Drajat Warga Yogyakarta. Kuesioner menurut Sekaran dan Bougie (2013) adalah daftar pertanyaan yang telah diformulasikan sebelumnya yang menjadi jawaban responden, biasanya dalam alternatif yang didefinisikan dengan sangat teliti.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah *likert scale*. *Likert scale* menurut Sekaran dan Bougie (2013) didesain untuk menguji seberapa kuat subjek setuju atau tidak setuju dengan pernyataan pada skala lima poin sebagai berikut:

1. Sangat tidak setuju (STS)
2. Tidak setuju (TS)
3. Netral (N)
4. Setuju (S)

5. Sangat setuju (SS)

3.5 Populasi dan Sampel

3.5.1 Populasi

Populasi menurut Sekaran dan Bougie (2013) adalah mengacu pada seluruh kelompok orang, peristiwa, dan hal-hal menarik yang peneliti selidiki. Populasi adalah kelompok orang, peristiwa, dan hal-hal menarik untuk ditarik kesimpulan berdasarkan statistik sampel.

Sedangkan populasi menurut Sugiyono (2007) merupakan yang terdiri atas subyek maupun obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik yang dimiliki oleh obyek atau subyek tersebut. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 48 karyawan.

3.5.2 Sampel

Sampel menurut Sekaran dan Bougie (2013) adalah sampel adalah bagian dari populasi. ini terdiri dari beberapa anggota yang dipilih darinya. dengan kata lain, sebagian, tetapi tidak semuanya, elemen populasi membentuk sampel.

Menurut Sugiyono (2007) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel, kesimpulannya akan dapat diberlakukan

untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif (mewakili).

Teknik sampling menurut Sugiyono (2007) dibagi menjadi dua, yaitu:

1. *Probability sampling*

Teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Teknik *sampling* meliputi:

- a. *Simple random sampling*
- b. *Proportionate stratified random sampling*
- c. *Disproportionate stratified random sampling*
- d. *Cluster sampling*

2. *Nonprobability sampling*

Teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik sampel ini meliputi:

- a. *Sampling sistematis*
- b. *Sampling kuota*
- c. *Sampling insidental*
- d. *Purposive sampling*
- e. *Sampling jenuh*
- f. *Snowball sampling*

Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh* karena populasi yang relatif kecil. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 48 karyawan.

3.6 Uji Instrumen Penelitian

3.6.1 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Sekaran dan bougie (2013) adalah uji seberapa konsisten alat pengukuran mengukur apapun konsep yang diukur. Reliabilitas suatu ukuran menunjukkan sejauh mana ukuran tersebut tanpa biasa dan memastikan pengukuran yang konsisten dari segi lintas waktu dan di berbagai item dalam instrumen.

Pengukuran reliabilitas menurut Ghozali (2006) dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu:

1. Pengukuran ulang: Seseorang akan diberi pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda, dan kemudian dilihat apakah tetap konsisten dengan jawabannya.
2. *One shot* atau pengukuran sekali saja: Pengukuran hanya dilakukan sekali saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan yang lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan.

Pengukuran reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengukuran reliabilitas *one shot*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel apabila nilai cronbach alpha lebih besar dari 0.60. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur realibilitas dengan menguji statistik cronbach alpha (α).

3.6.2 Uji Validitas

Uji validitas menurut Sekaran dan Bougie (2013) adalah tes seberapa baik instrumen yang dikembangkan mengukur konsep tertentu yang dimaksudkan untuk

diukur. dengan kata lain, validitas berkaitan dengan apakah kita mengukur konsep yang tepat, realibilitas dengan stabilitas dan konsistensi pengukuran.

Uji validitas menurut Ghozali (2006) dapat dilakukan dengan tiga cara, yaitu:

1. Melakukan korelasi antara skor butir pertanyaan dengan total skor variabel.
2. Melakukan korelasi bivariante antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk atau variabel.
3. Menguji dengan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA)

Tipe uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas konstruk yang mana mengkorelasikan nilai butir pertanyaan dengan nilai total variabel (Sugiyono, 2007). Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = koefisien korelasi

X= skor yang ada dibutir item

Y= total skor

n = jumlah subyek

$\sum X$ = jumlah skor X

$\sum Y$ = jumlah skor Y

3.7 Metode Analisis Data

3.7.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif menurut Widodo (2017) adalah teknik analisis data yang digunakan untuk menggambarkan kondisi variabel penelitian. Analisis deskriptif dapat disajikan dalam bentuk skor minimum, skor maksimum, jangkauan (*range*), mean, median, modus, standar deviasi dan variannya serta dilengkapi dengan tabel distribusi frekuensi berikut histogramnya.

3.7.2 Analisis Regresi

Analisis regresi menurut Gujarati dalam Ghozali (2006) merupakan studi mengenai ketergantungan variabel terikat (*dependent*) dengan satu atau lebih variabel bebas (*independen*), yang bertujuan untuk mengestimasi dan memprediksi rata-rata populasi dan nilai rata-rata variabel terikat (*dependent*) berdasarkan nilai variabel bebas (*independen*) yang diketahui.

Sedangkan menurut Sugiyono (2007) analisis regresi digunakan untuk memprediksikan seberapa jauh perubahan nilai variabel terikat (*dependen*), bila nilai variabel bebas (*independen*) dimanipulasi atau dinaik-turunkan.

Analisis regresi menurut Sugiyono (2007) dibagi menjadi dua tipe, yaitu:

1. Analisis regresi berganda

Analisis regresi berganda berfungsi untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai prediktor dimanipulasi dinaik-turunkan nilainya. Analisis regresi akan dilakukan apabila variabel independennya minimal dua.

Analisis regresi berganda tahap pertama digunakan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja, lingkungan kerja terhadap motivasi dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut:

$$Z = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Z = motivasi

a = konstanta

$b_{1,2}$ = koefisien regresi X_1, X_2

X_1 = pelatihan kerja

X_2 = lingkungan kerja

Analisis regresi berganda tahap kedua digunakan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = kinerja

a = konstanta

$b_{1,2}$ = koefisien regresi X_1, X_2 ,

X_1 = pelatihan kerja

X_2 = lingkungan kerja

2. Analisis regresi sederhana

Analisis regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dan satu variabel dependen.

3.7.3 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi menurut Ghozali (2006) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai koefisien determinasi yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu variabel-variabel independen memberikan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Sebaliknya jika nilai yang mendekati nol berarti variabel independen terbatas untuk memberikan variasi variabel dependen.

3.7.4 Uji Parsial

Uji parsial menurut Ghozali (2013) digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah apakah suatu parameter (b_i) sama dengan nol, atau:

$$H_0 : b_i = 0$$

Artinya apakah suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternatifnya (H_A) parameter suatu variabel tidak sama dengan nol, atau:

$$H_A : b_i \neq 0$$

Artinya variabel tersebut merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

Cara melakukan uji t menurut Ghozali (2013) adalah sebagai berikut:

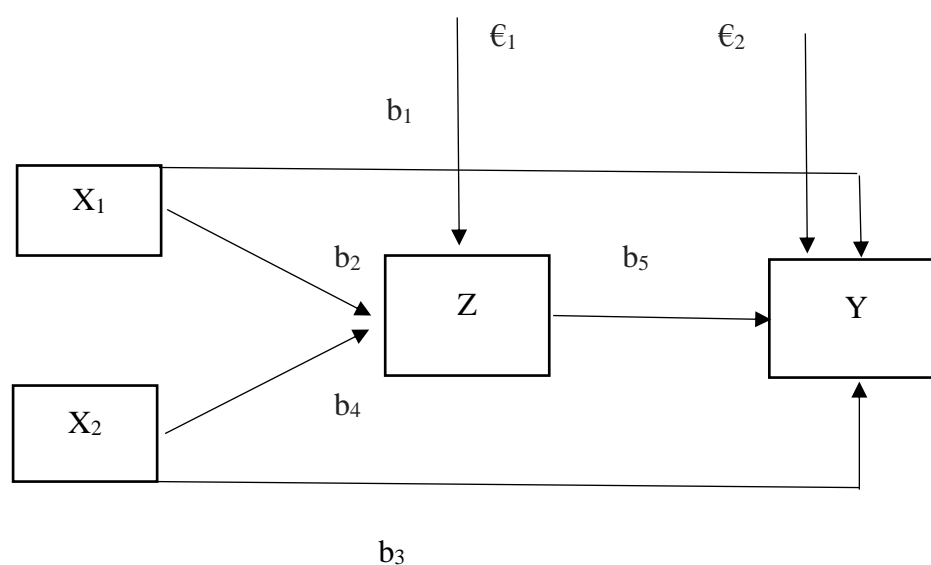
Bila jumlah *degree of freedom* (df) adalah 20 atau lebih, dan derajat kepercayaan sebesar 5%, maka H_0 yang menyatakan $b_i = 0$ dapat ditolak dan nilai t

lebih besar dari 2 (dalam nilai absolut). Dengan kata lain kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.

3.7.5 Analisis Jalur

Analisis jalur (*path analysis*) menurut Ghozali (2013) adalah perluasan dari analisis regresi berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Analisis jalur tidak dapat digunakan untuk menentukan hubungan sebab-akibat dan tidak dapat digunakan sebagai substitusi bagi peneliti untuk melihat hubungan kausalitas antar variabel. Analisis jalur digunakan untuk menentukan pola pola hubungan antara tiga atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis kausalitas imajiner.

Adapun model struktural dari analisis jalur (*path analysis*) menurut Ghozali (2013) sebagai berikut:



Gambar 3.2 Model Struktural Analisis Jalur

Persamaan strukturnya adalah:

$$1. Z = b_1X_1 + b_4X_2 + \epsilon_1$$

$$2. Y = b_1X_1 + b_3X_2 + b_5Z + \epsilon_2$$

Keterangan:

Z = Motivasi

Y = Kinerja

X1= Pelatihan kerja

X2= Lingkungan kerja

ϵ_1 = Error 1

ϵ_2 = Error 2

3.7.6 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas menurut Ghozali (2013) bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka variabel independen ini termasuk variabel ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel yang nilai korelasinya sama dengan nol. Untuk mendeteksi adanya multikolonieritas atau tidak pada variabel independen, maka dilakukan dengan cara berikut:

1. Nilai R^2 yang dihasilkan suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.

2. Menganalisis matrik korelasi variabel independen. Jika antar variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya di atas 0.90), maka hal tersebut merupakan indikasi adanya multikolonieritas. Tidak adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen bukan berarti bebas dari multikolonieritas. Multikolonieritas terjadi karena adanya efek kombinasi dua atau lebih variabel independen.
3. Multi kolonieritas juga dapat dilihat dari nilai toleransi dan lawannya, dan *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen dan diregres terhadap variabel independen lainnya. Nilai yang dipakai untuk menunjukkan multi kolonieritas adalah nilai *tolerance* ≤ 0.10 atau nilai VIF ≥ 0.10 .

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menurut Ghazali (2013) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang bersifat homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya yaitu SRESID. Deteksi

ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di-*Studentized*.

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Uji Instrumen Penelitian

4.1.1 Hasil Uji Validitas Instrumen

Tabel 4.1 Distribusi Pernyataan Berdasarkan Variabel

No	Variabel	Jumlah
1.	Pelatihan (X_1)	40
2.	Lingkungan Kerja (X_2)	11
3.	Motivasi (Z)	11
4.	Kinerja (Y)	11
Total Pernyataan		73

Sumber: Data Diolah 2018, (Lampiran 1, halaman 152)

Uji validitas dalam penelitian diperoleh berdasarkan variabel atau item dari pelatihan, lingkungan kerja, motivasi dan kinerja karyawan. Data yang diambil dari 36 responden yang selanjutnya diolah menggunakan program SPSS 17. Perhitungan validitas instrumen didasarkan pada perbandingan antara r-hitung dan r-tabel dimana $r\text{-tabel} = 0,3291$ ($df = N - 2$, $36 - 2 = 34$ pada $\alpha = 0.05$). Apabila r-hitung lebih besar dari r-tabel ($r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$) maka pernyataan dianggap valid. Berikut ini hasil dari pengujian validitas instrumen penelitian:

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Item-item Variabel Independen

Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
P1	0,766	0,3291	Valid
P2	0,841	0,3291	Valid
P3	0,743	0,3291	Valid
P4	0,741	0,3291	Valid
P5	0,744	0,3291	Valid
P6	0,790	0,3291	Valid
P7	0,748	0,3291	Valid
P8	0,777	0,3291	Valid
P9	0,617	0,3291	Valid
P10	0,746	0,3291	Valid
P11	0,656	0,3291	Valid
P12	0,703	0,3291	Valid
P13	0,656	0,3291	Valid
P14	0,588	0,3291	Valid
P15	0,758	0,3291	Valid
P16	0,667	0,3291	Valid
P17	0,587	0,3291	Valid
P18	0,572	0,3291	Valid
P19	0,394	0,3291	Valid
P20	0,510	0,3291	Valid
P21	0,692	0,3291	Valid
P22	0,632	0,3291	Valid
P23	0,724	0,3291	Valid
P24	0,607	0,3291	Valid
P25	0,655	0,3291	Valid
P26	0,559	0,3291	Valid
P27	0,450	0,3291	Valid
P28	0,435	0,3291	Valid
P29	0,511	0,3291	Valid
P30	0,514	0,3291	Valid
P31	0,358	0,3291	Valid
P32	0,536	0,3291	Valid
P33	0,546	0,3291	Valid
P34	0,649	0,3291	Valid
P35	0,569	0,3291	Valid
P36	0,603	0,3291	Valid
P37	0,592	0,3291	Valid
P38	0,587	0,3291	Valid
P39	0,589	0,3291	Valid
P40	0,493	0,3291	Valid
L1	0,624	0,3291	Valid
L2	0,651	0,3291	Valid

Tabel Lanjutan 4.2

L3	0,745	0,3291	Valid
----	-------	--------	-------

L4	0,692	0,3291	Valid
L5	0,635	0,3291	Valid
L6	0,690	0,3291	Valid
L7	0,621	0,3291	Valid
L8	0,648	0,3291	Valid
L9	0,787	0,3291	Valid
L10	0,732	0,3291	Valid
L11	0,721	0,3291	Valid

Data primer diolah Tahun 2018, (Lampiran 2 dan 3, halaman 153 dan 167)

Dari data diatas terdapat pernyataan dari variabel independen yaitu pelatihan dan lingkungan kerja. Pernyataan dari variabel independen pelatihan berjumlah 40 pernyataan pada item P1 sampai dengan P40. Disemua pernyataan variabel independen pelatihan telah teruji 40 item pernyataan valid. Untuk variabel independen lingkungan kerja berjumlah 11 pernyataan pada item L1 sampai dengan L11. Disemua pernyataan variabel independen lingkungan kerja telah teruji 11 item pernyataan valid.

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Item-item Variabel Intervening dan Variabel Dependen

Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
M1	0,249	0,3291	Tidak Valid
M2	0,479	0,3291	Valid
M3	0,576	0,3291	Valid
M4	0,671	0,3291	Valid
M5	0,684	0,3291	Valid
M6	0,769	0,3291	Valid
M7	0,666	0,3291	Valid
M8	0,422	0,3291	Valid
M9	0,868	0,3291	Valid
M10	0,666	0,3291	Valid
M11	0,526	0,3291	Valid
K1	0,517	0,3291	Valid
K2	0,349	0,3291	Valid
K3	0,681	0,3291	Valid

Tabel Lanjutan 4.3

K4	0,673	0,3291	Valid
----	-------	--------	-------

K5	0,524	0,3291	Valid
K6	0,788	0,3291	Valid
K7	0,519	0,3291	Valid
K8	0,576	0,3291	Valid
K9	0,481	0,3291	Valid
K10	0,655	0,3291	Valid
K11	0,627	0,3291	Valid

Data primer diolah, Tahun 2018, (Lampiran 4 dan 5 halaman 168 dan 169)

Dari data diatas terdapat pernyataan dari variabel intervening yaitu motivasi dan dari variabel dependen yaitu kinerja. Pernyataan dari variabel intervening motivasi berjumlah 11 pernyataan pada item M1 sampai dengan M11. Disemua pernyataan variabel intervening motivasi hanya 10 item valid, 1 item tidak valid yaitu M1. Untuk variabel dependen kinerja berjumlah 11 pernyataan pada item K1 sampai dengan K11. Disemua pernyataan variabel dependen kinerja telah teruji 11 item valid.

4.1.2 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Berikut adalah hasil uji reliabilitas dari instrumen variabel pelatihan, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan:

Tabel 4.4 Hasil Dari Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Sig	Keterangan
Pelatihan	0,959	>0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,881	>0,6	Reliabel
Motivasi	0,820	>0,6	Reliabel
Kinerja	0,793	>0,6	Reliabel

Data primer diolah, Tahun 2018, (Lampiran 6 dan 7 halaman 170 dan 171)

Dari tabel diatas semua variabel telah teruji reliable. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan nilai *Cronbach's Alpha* > tingkat signifikansi (0,6).

4.2 Analisis Deskriptif

4.2.1 Karakteristik Responden

1. Kelompok Responden Menurut Usia

Berdasarkan data dari hasil penelitian yang diperoleh dari 36 responden berkaitan dengan usia, diperoleh hasil yang disajikan dalam tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5 Kelompok Responden Menurut Rentang Usia

No	Rentang Usia	Jumlah	Presentase (%)
1	<20 tahun	0	-
2	21 tahun – 25 tahun	5	13,9
3	26 tahun -30 tahun	14	38,9
4	31 tahun -35 tahun	9	25
5	36 tahun-40 tahun	2	5,6
6	41 tahun- 45 tahun	0	-
7	46 tahun-50 tahun	6	16,6
8	>50 tahun	0	-
Total		36	100

Sumber: Data diolah, 2018, (Lampiran 19, halaman 184)

Berdasarkan Tabel 4.5, diketahui bahwa dari 36 responden penelitian telah menunjukkan hasil sebanyak 5 orang atau 13,9 persen yang berumur 21-25 tahun, sebanyak 14 orang atau 38,9 persen yang berumur 26-30 tahun, sebanyak 9 orang atau 25 persen yang berumur 31-35 tahun dan sebanyak 2 orang atau 5,6 persen yang berumur 36-40 tahun dan sebanyak 6 orang atau 16,6 persen yang berumur 46-50 tahun. Hal ini dapat menunjukan hasil rentang usia terbanyak responden pada usia 21-30 tahun dengan jumlah 14 orang atau 38,9 persen.

2. Kelompok Responden Menurut Status Pernikahan

Kategori kelompok responden menurut status pernikahan, diperoleh hasil yang disajikan dalam Tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6 Kelompok Responden Menurut Status Pernikahan

No	Status Pernikahan	Jumlah	Presentase (%)
1	Belum kawin	5	13,9
2	Kawin	31	86,1
Total		36	100%

Sumber: Data diolah, 2018, (Lampiran 20, halaman 184)

Berdasarkan Tabel 4.6, diketahui bahwa dari 36 responden menunjukkan sebanyak 5 orang atau 13,9 persen memiliki status pernikahan yaitu belum menikah dan sebanyak 31 orang atau 86,1 persen memiliki status pernikahan yaitu menikah. Hal ini dapat menunjukkan hasil bahwa terbanyak responden memiliki status pernikahan yaitu menikah sebanyak 31 orang atau 86,1 persen.

3. Kelompok Responden Menurut Pendidikan Terakhir

Kategori kelompok responden menurut pendidikan terakhir, diperoleh hasil yang disajikan dalam tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.7 Kelompok Responden Menurut Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase (%)
1	SD/Sederajat	0	-
2	SMP	0	-
3	SMA	4	11,1
4	DI/DII/DII	5	13,9
5	S1	27	75
6	Pascasarjana	0	-
Total		36	100%

Sumber: Data diolah, 2018, (Lampiran 21, halaman 184)

Berdasarkan Tabel 4.7, diketahui bahwa dari 36 responden penelitian telah menunjukkan hasil sebanyak 4 orang atau 11,1 persen yang pendidikan terakhirnya SMA, sebanyak 5 orang atau 13,9 persen yang pendidikan terakhirnya diploma (D1/D2/D3), sebanyak 27 orang atau 75 persen yang pendidikan terakhirnya sarjana (S1). Hal ini dapat menunjukkan hasil responden berdasarkan pendidikan terakhir terbanyak terletak pada responden yang pendidikan terakhir sarjana (S1) dengan jumlah 27 orang atau 75 persen.

4. Kelompok Responden Menurut Lama Bekerja

Kategori kelompok responden menurut lama bekerja, diperoleh hasil yang disajikan dalam tabel 4.8 sebagai berikut:

Tabel 4.8 Kelompok Responden Menurut Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	Presentase (%)
1	< 5 tahun	19	52,8
2	6 tahun- 10 tahun	9	25
3	11 tahun- 15 tahun	3	8,3
4	16 tahun- 20 tahun	2	5,6
5	21 tahun- 25 tahun	3	8,3
6	26 tahun- 30 tahun	0	-
7	31 tahun- 35 tahun	0	-
8	>36 tahun	0	-
Total		36	100

Sumber: Data diolah, 2018, (Lampiran 22, halaman 185)

Berdasarkan Tabel 4.8, diketahui bahwa dari 36 responden penelitian telah menunjukkan hasil sebanyak 19 orang atau 52,8 persen yang lama bekerja kurang dari 5 tahun, sebanyak 9 orang atau 25 persen yang lama bekerja 6-10 tahun, sebanyak 3 orang atau 8,3 persen yang lama bekerja 11-15 tahun, sebanyak

2 orang atau 5,6 persen yang lama bekerja 16-20 tahun, dan sebanyak 3 orang atau 8,3 persen yang lama bekerja 21-25 tahun. Hal ini dapat menunjukkan hasil responden menurut lama bekerja terbanyak pada lama bekerja <5 tahun dengan jumlah 19 orang atau 52,8 persen.

5. Kelompok Responden Menurut Jenis Kelamin

Kategori kelompok responden menurut jenis kelamin, diperoleh hasil yang disajikan dalam tabel 4.9 sebagai berikut:

Tabel 4.9 Kelompok Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
1	Laki-laki	18	50
2	Perempuan	18	50
Total		36	100

Sumber: Data diolah, 2018, (Lampiran, 23 halaman 185)

Berdasarkan tabel 4.9, diketahui bahwa dari 36 responden penelitian telah menunjukkan hasil sebanyak 18 orang laki-laki atau 50 persen dan sebanyak 18 orang perempuan atau 50 persen. Dengan hal ini jumlah karyawan laki-laki dan perempuan di perusahaan ini seimbang.

4.2.2 Deskripsi Hasil Jawaban Responden

Deskripsi jawaban dari responden digunakan untuk dapat mengetahui tanggapan yang diberikan oleh responden terhadap variabel pelatihan, lingkungan kerja, motivasi dan kinerja. Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui frekuensi skor jawaban masing-masing pernyataan untuk setiap variabel yang diteliti. Dari skor jawaban dapat diperoleh nilai rata-rata yang akan dikategorikan dalam beberapa kelompok. Nilai rata-rata yang diperoleh digunakan untuk melihat

persepsi responden mengenai unsur-unsur pelatihan, dan lingkungan kerja dalam mempengaruhi kinerja dengan motivasi sebagai variabel intervening.

Dalam memberikan penilaian terhadap tanggapan responden, penilaian tersebut didasarkan pada nilai rata-rata setiap item pernyataan. Dengan memiliki pedoman bahwa nilai terendah =1 (sangat rendah) dan nilai tinggi = 5 (sangat tinggi), maka dapat dihitung interval sebagai berikut:

$$\text{Skor minimum} = 1$$

$$\text{Skor maksimum} = 5$$

$$\text{Interval} = \frac{\text{maksimum} - \text{minimum}}{\text{jumlah kelas}} = \frac{5-1}{5} = 0,80$$

Sehingga dapat diperoleh batasan penilaian terhadap masing-masing item pernyataan sebagai berikut:

Tabel 4.10 Interval Kelas

No	Keterangan	Bobot Skor
1	Sangat Tidak Setuju	1,00-1,80
2	Tidak Setuju	1,81-2,60
3	Netral	2,61-3,40
4	Setuju	3,41-4,20
5	Sangat Setuju	4,21-5,00

1. Analisis Penilaian Responden Terhadap Variabel Pelatihan (X₁)

Hasil penilaian responden terhadap variabel pelatihan dapat dilihat pada tabel 4.11 dibawah ini:

**Tabel 4.11
Penilaian Responden Terhadap Variabel Pelatihan (X₁)**

Indikator	Mean	Kriteria
Kebutuhan Pelatihan		
Organisasi sudah melakukan analisis lingkungan untuk menentukan kebutuhan pelatihan	3,78	Baik

Tabel Lanjutan 4.11

Organisasi sudah melakukan analisis strategi untuk menentukan kebutuhan pelatihan.	3,83	Baik
Organisasi sudah melakukan analisis sumber daya organisasi untuk menentukan kebutuhan pelatihan.	3,78	Baik
Organisasi sudah melakukan analisis tugas untuk menentukan pengetahuan karyawan yang perlu ditingkatkan.	3,83	Baik
Organisasi sudah melakukan analisis tugas untuk menentukan keterampilan karyawan yang perlu ditingkatkan.	3,78	Baik
Organisasi sudah melakukan analisis tugas untuk menentukan kemampuan karyawan yang perlu ditingkatkan.	3,78	Baik
Organisasi sudah melakukan analisis pengetahuan pada masing-masing individu untuk memenuhi kebutuhan pelatihan.	3,81	Baik
Organisasi sudah melakukan analisis keterampilan pada masing-masing individu untuk memenuhi kebutuhan pelatihan.	3,81	Baik
Organisasi sudah melakukan analisis kemampuan pada masing-masing individu untuk memenuhi kebutuhan pelatihan.	3,81	Baik
Organisasi sudah melakukan analisis sikap pada masing-masing individu untuk memenuhi kebutuhan pelatihan.	3,75	Baik
Rata-Rata	3,79	Baik
Desain Pelatihan		
Organisasi sudah mengetahui arah atau tujuan pada keterampilan yang akan diperoleh dari pelatihan.	3,92	Baik
Organisasi sudah mengetahui arah atau tujuan pada pengetahuan yang akan diperoleh dari pelatihan.	3,94	Baik
Organisasi sudah mengetahui arah atau tujuan pada kemampuan yang akan diperoleh dari pelatihan.	3,94	Baik
Organisasi sudah mengetahui arah atau tujuan pada sikap yang harus dirubah karyawan.	3,83	Baik
Organisasi sudah melakukan upaya dalam memunculkan kesiapan peserta pelatihan.	3,86	Baik
Organisasi sudah melakukan upaya dalam memberikan motivasi kepada peserta pelatihan.	3,94	Baik

Tabel Lanjutan 4.11

Organisasi sudah menjelaskan kepada karyawan terkait tujuan pelatihan.	4,00	Baik
Organisasi sudah mendesain materi pelatihan yang mudah dipahami.	3,78	Baik
Organisasi sudah mendesain materi pelatihan dengan contoh yang faktual di dunia nyata.	3,78	Baik
Organisasi sudah mendesain materi pelatihan dengan alat bantu visual atau penyampaian pesan dengan gambar.	3,89	Baik
Organisasi sudah mendesain materi pelatihan sesuai dengan gaya belajar peserta pelatihan.	3,86	Baik
Organisasi sudah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mempraktekkan tugas-tugas dalam pekerjaan yang diperoleh dari pelatihan.	3,94	Baik
Organisasi sudah mendesain cara yang paling efektif dalam menyelesaikan setiap bagian pekerjaan dalam pelatihan.	3,78	Baik
Organisasi sudah menentukan jumlah waktu pelatihan yang paling efektif	3,78	Baik
Organisasi sudah mendesain pelatihan yang dapat memberikan umpan balik kepada karyawan.	3,72	Baik
Instruktur pelatihan memiliki pengetahuan yang luas.	3,83	Baik
Instruktur pelatihan memiliki kemampuan beradaptasi dalam mengajar peserta pelatihan.	3,81	Baik
Instruktur pelatihan memiliki kesabaran dalam menghadapi masalah peserta pelatihan.	3,81	Baik
Instruktur pelatihan memiliki selera humor.	3,81	Baik
Instruktur pelatihan memiliki cara yang menarik dalam mengajar peserta pelatihan.	3,83	Baik
Instruktur pelatihan memberikan instruksi dengan jelas.	3,94	Baik
Instruktur pelatihan memberikan bantuan perorangan ketika melatih lebih dari satu karyawan.	3,72	Baik
Instruktur pelatihan dapat membuat karyawan merasa antusias saat pelatihan.	3,86	Baik
Rata-Rata	3,85	Baik
Implementasi Pelatihan		
Organisasi memberikan metode pelatihan <i>on-the-job</i> yang sesuai dengan kebutuhan karyawan.	3,83	Baik

Tabel Lanjutan 4.11

Organisasi memberikan metode pelatihan <i>off-the-job</i> yang sesuai dengan kebutuhan karyawan.	3,86	Baik
Rata-Rata	3,85	Baik
Evaluasi Pelatihan		
Organisasi melakukan penilaian terhadap reaksi peserta pelatihan.	3,72	Baik
Organisasi mengadakan tes pengetahuan setelah dilakukannya pelatihan.	3,58	Baik
Organisasi mengadakan tes keterampilan setelah dilakukannya pelatihan.	3,53	Baik
Organisasi mengamati ada atau tidaknya perubahan perilaku peserta setelah dilakukannya pelatihan.	3,64	Baik
Organisasi mengamati ada atau tidaknya manfaat setelah diadakannya program pelatihan.	3,67	Baik
Rata-Rata	3,63	Baik

Sumber: Data diolah, 2018, (Lampiran 15, halaman 179)

Berikut ini merupakan tabel 4.12 rekapitulasi yang menunjukkan persepsi responden terhadap variabel pelatihan (X_1) berdasarkan indikator yang digunakan:

Tabel 4.12 Rekapitulasi Indikator Pelatihan (X_1)

No	Indikator	Mean	Keterangan
1	Kebutuhan Pelatihan	3,79	Baik
2	Desain Pelatihan	3,85	Baik
3	Implementasi Pelatihan	3,85	Baik
4	Implementasi Pelatihan)	3,63	Baik
	Pelatihan (X_1)	3,78	Baik

Sumber: Data diolah, 2018, (Lampiran 15, halaman 179)

Tabel 4.13 Distribusi Frekuensi Variabel Pelatihan

Skala	Range	Kategori	Frekuensi	Prosentase (%)
1	121-135	Sangat Rendah	3	8.3
2	136-150	Rendah	10	27.8
3	151-165	Sedang	21	58.3
4	166-180	Tinggi	1	2.8

Tabel Lanjutan 4.13

5	181-195	Sangat Tinggi	1	2.8
pelatihan (X ₁)			36	100

Sumber: Data diolah, 2018, (Lampiran 11, halaman 175)

Berdasarkan Tabel diatas dapat dikethui bahwa frekuensi variabel pelatihan yang paling dominan adalah “Sedang”, yaitu sebanyak 21 responden. Sedangkan 10 responden memiliki frekuensi rendah, 3 responden memiliki frekuensi sangat rendah, 1 responden memiliki frekuensi tinggi dan 1 orang memiliki frekuensi sangat tinggi.

2. Analisis Penilaian Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

Hasil penilaian responden terhadap variabel lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel 4.14 dibawah ini:

Tabel 4.14

Penilaian Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

Indikator	Mean	Kriteria
Lingkungan Fisik		
Penerangan di tempat kerja saya sudah cukup memadai.	3,94	Baik
Mutu udara di tempat kerja saya tidak mengganggu saya dalam menyelesaikan pekerjaan.	3,69	Baik
Suhu di tempat kerja saya cukup memadai.	3,39	Baik
Kebisingan di tempat kerja saya tidak mengganggu saya dalam menyelesaikan pekerjaan.	3,69	Baik
Rata-Rata	3,68	Baik
Lingkungan Nonfisik		
Hubungan kerja saya dengan atasan terjalin dengan baik.	3,69	Baik
Hubungan kerja saya dengan rekan sebaya terjalin dengan bagus	3,94	Baik
Hubungan kerja saya dengan bawahan terjalin cukup baik.	3,92	Baik

Tabel Lanjutan 4.14

Saya berinteraksi satu sama lain (unit kerja) untuk mencapai tujuan yang sama.	3,83	Baik
Rata-Rata	3,85	Baik
Indikator Tambahan		
Ukuran ruang kerja saya sudah cukup memadai untuk melakukan pekerjaan.	3,81	Baik
Pengaturan ruang kerja saya sudah diatur dengan cukup baik.	3,75	Baik
Privasi saya di tempat kerja terjaga dengan baik.	3,58	Baik
Rata-Rata	3,71	Baik

Sumber: Data diolah, 2018, (Lampiran 16, halaman 181)

Tabel 4.15 merupakan rekapitulasi yang menunjukkan persepsi responden terhadap variabel lingkungan kerja (X_2) berdasarkan indikator yang digunakan:

Tabel 4.15 Rekapitulasi Indikator Lingkungan Kerja (X_2)

No	Indikator	Mean	Keterangan
1	Lingkungan Fisik	3,68	Baik
2	Lingkungan Nonfisik	3,85	Baik
3	Indikator Tambahan	3,71	Baik
Lingkungan kerja (X_2)		3,75	Baik

Sumber: Data diolah, 2018, (Lampiran 16, halaman 181)

Tabel 4.16 Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja

Skala	Range	Kategori	Frekuensi	Prosentase (%)
1	21-30	Sangat Rendah	2	5.6
2	31-40	Rendah	11	30.6
3	41-50	Sedang	22	61
4	51-60	Tinggi	1	2.8
5	61-70	Sangat Tinggi	0	-
Lingkungan Kerja (X_2)			36	100

Sumber: Data diolah, 2018, lampiran 11 halaman 181

Berdasarkan Tabel 4.16 dapat diketahui bahwa frekuensi yang paling dominan adalah dari kategori “Sedang” dengan jumlah 22 responden. Kategori sangat rendah memiliki frekuensi sebanyak 2 responden, kategori rendah memiliki

frekuensi sebanyak 11 responden, dan kategori tinggi memiliki frekuensi sebanyak 1 responden.

3. Analisis Penilaian Responden Terhadap Variabel Motivasi (Z)

Hasil penilaian responden terhadap variabel motivasi dapat dilihat pada tabel 4.17 dibawah ini:

Tabel 4.17
Penilaian Responden Terhadap Variabel Motivasi (Z)

Indikator	Mean	Kriteria
<i>Need of Achievement</i>		
Saya memiliki keinginan untuk memenuhi tanggung jawab pribadi untuk menemukan solusi terhadap suatu permasalahan.	3,94	Tinggi
Saya menyukai pekerjaan yang bersifat menantang.	3,61	Tinggi
Saya siap menerima tanggung jawab yang besar demi mendapatkan kesuksesan daripada harus memberikan peluang tersebut kepada orang lain.	3,81	Tinggi
Rata-Rata	3,79	Tinggi
<i>Need of Affiliation</i>		
Saya memiliki keinginan untuk diterima orang lain.	3,86	Tinggi
Saya memiliki keinginan untuk disukai oleh orang lain	3,81	Tinggi
Saya lebih suka situasi kerja yang bersifat kooperatif daripada kompetitif.	3,89	Tinggi
Saya menginginkan hubungan kerja yang memiliki tingkat saling pengertian yang tinggi.	4,03	Tinggi
Rata-Rata	3,90	Tinggi
<i>Need of Power</i>		
Saya menyukai pekerjaan dimana saya yang menjadi pimpinan.	3,64	Tinggi
Saya berusaha untuk mempengaruhi orang lain dalam hal pekerjaan	3,53	Tinggi
Saya lebih menyukai situasi persaingan dalam hal pekerjaan.	3,58	Tinggi
	3,58	Tinggi

Sumber: Data diolah, 2018, (Lampiran 17, halaman 182)

Berikut ini merupakan tabel 4.17 rekapitulasi yang menunjukkan persepsi responden terhadap variabel motivasi (Z) berdasarkan indikator yang digunakan:

Tabel 4.18 Rekapitulasi Indikator Motivasi (Z)

No	Indikator	Mean	Keterangan
1	<i>Need of Achievement</i>	3,79	Tinggi
2	<i>Need of Affiliation</i>	3,90	Tinggi
3	<i>Need of Power</i>	3,58	Tinggi
Motivasi (Z)		3,76	Tinggi

Sumber: Data diolah, 2018, (Lampiran 17, halaman 182)

Tabel 4.19 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi

Skala	Range	Kategori	Frekuensi	Prosentase (%)
1	31-35	Sangat Rendah	1	2.8
2	36-40	Rendah	12	33.3
3	41-45	Sedang	21	58.4
4	46-50	Tinggi	2	5.5
5	51-55	Sangat Tinggi	0	-
Motivasi (Z)			36	100

Sumber: Data diolah, 2018, lampiran 11 halaman 181

Berdasarkan Tabel 4.19 dapat diketahui bahwa kategori distribusi frekuensi yang paling dominan adalah “Sedang” dengan responden sebanyak 21 orang. Sedangkan kategori sangat rendah berjumlah 1 responden, kategori rendah sebanyak 12 responden, dan tinggi sebanyak 2 responden.

4. Analisis Penilaian Responden Terhadap Variabel Kinerja (Y)

Hasil penilaian responden terhadap variabel kinerja dapat dilihat pada Tabel 4.20 dibawah ini:

Tabel 4.20
Penilaian Responden Terhadap Variabel Kinerja (Y)

Indikator	Mean	Kriteria
Kualitas		
Saya memiliki kemampuan untuk mengerjakan tugas dengan baik	3,97	Tinggi
Saya memiliki keterampilan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan	4,00	Tinggi
Rata-Rata	3,99	Tinggi
Produktivitas		

Tabel lanjutan 4.20

Saya tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	3,92	Tinggi
Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.	3,86	Tinggi
Rata-Rata	3,89	Tinggi
Pengetahuan		
Saya mengetahui informasi mengenai pekerjaan saya.	3,89	Tinggi
Saya mengetahui keterampilan yang saya miliki.	3,86	Tinggi
Rata-Rata	3,88	Tinggi
Ketersediaan		
Saya berangkat kerja tepat waktu.	3,81	Tinggi
Saya pulang bekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku.	3,89	Tinggi
Saya memanfaatkan waktu istirahat sesuai dengan peraturan yang berlaku.	3,81	Tinggi
Rata-Rata	3,84	Tinggi
Kemandirian		
Saya dapat melakukan pekerjaan dengan ada atau tidak adanya atasan.	3,94	Tinggi
Saya dapat menyelesaikan persoalan yang timbul dengan ada atau tidak adanya atasan.	3,97	Tinggi
Rata-Rata	3,96	Tinggi

Sumber: Data diolah, 2018, (Lampiran 18, halaman 183)

Berikut ini merupakan tabel 4.21 rekapitulasi yang menunjukkan persepsi responden terhadap variabel kinerja (Y) berdasarkan indikator yang digunakan:

Tabel 4.21 Rekapitulasi Indikator Kinerja (Y)

No	Indikator	Mean	Keterangan
1	Kualitas	3,99	Tinggi
2	Produktivitas	3,89	Tinggi
3	Pengetahuan	3,88	Tinggi
4	Ketersediaan	3,84	Tinggi

Tabel lanjutan 4.21

5	Kemandirian	3,96	Tinggi
Kinerja (Y)		3.90	Tinggi

Sumber: Data diolah, 2018, (Lampiran 18, halaman 183)

Tabel 4.22 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja

Skala	Range	Kategori	Frekuensi	Prosentase (%)
1	31-35	Sangat Rendah	1	2.8
2	36-40	Rendah	5	13.9
3	41-45	Sedang	27	75
4	46-50	Tinggi	3	8.3
5	51-55	Sangat Tinggi	0	-
Kinerja (Y)			36	100

Sumber: Data diolah, 2018, (Lampiran 11, halaman 175)

Berdasarkan Tabel 4.22 dapat diketahui bahwa kategori yang paling dominan adalah “Sedang” dengan frekuensi sebanyak 27 responden, kategori sangat rendah berjumlah 1 responden, sedangkan kategori rendah sebanyak 5 responden dan kategori tinggi sebanyak 3 responden.

4.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.1 Uji Multikolinieritas

Tabel 4.19 Hasil Uji Multikolinieritas Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.450	.518		4.733	.000		
	pelatihan kerja (x1)	.159	.148	.188	1.076	.290	.492	2.032
	lingkungan kerja (x2)	.226	.111	.354	2.030	.050	.492	2.032

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data diolah, 2018, (Lampiran 10, halaman 172)

Berdasarkan tabel 4.19 dapat disimpulkan bahwa semua nilai VIF $2.032 < 10$, dapat disimpulkan bahwa uji multikolonieritas pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja terpenuhi.

Tabel 4.23 Hasil Uji Multikolinieritas Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi

		Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
		B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	1.592	.428		3.721	.001			
	Pelatihan (x1)	.290	.122	.342	2.377	.023	.492	2.032	
	LK (x2)	.291	.092	.455	3.162	.003	.492	2.032	

a. Dependent Variable: motivasi

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2018, (Lampiran 10, halaman 172)

Dari hasil output data diatas didapatkan bahwa semua nilai VIF $2.032 < 10$, ini berarti tidak terjadi multikolonieritas. Dan dapat disimpulkan bahwa uji multikolonieritas pelatihan dan lingkungan kerja terhadap motivasi terpenuhi.

Tabel 4.24 Hasil Uji Multikolonieritas Motivasi Terhadap Kinerja

		Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
		B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	2.940	.628		4.681	.000			
	motivasi (Z)	.254	.165	.254	1.534	.134	1.000	1.000	

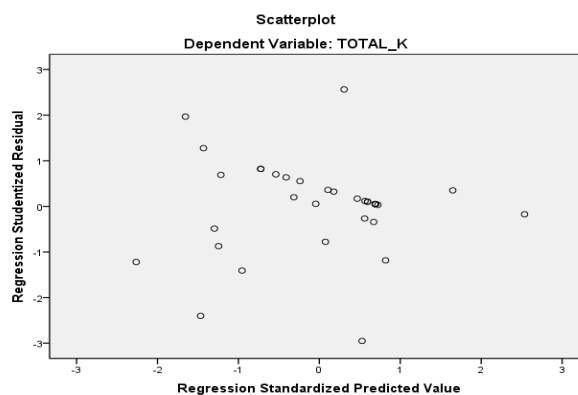
a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data diolah, 2018, (Lampiran 10, halaman 173)

Dari hasil output data diatas didapatkan bahwa semua nilai VIF $1.000 < 10$, ini berarti tidak terjadi multikolonieritas. Dan menyimpulkan bahwa uji multikolonieritas motivasi terhadap kinerja terpenuhi.

4.3.2 Uji Heteroskedastisitas

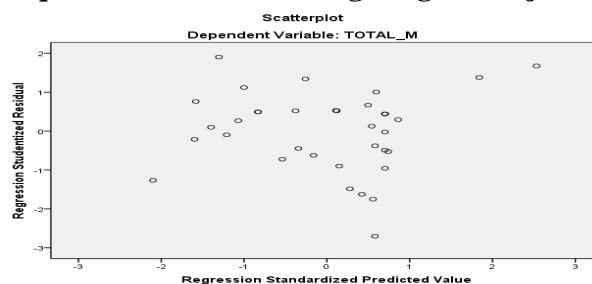
Gambar 4.1 Scatterplot Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja



Sumber: Data diolah, 2018, (Lampiran 10, halaman 173)

Dari gambar tersebut dapat disimpulkan bahwa titik-titik tersebut tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik menyebar di kiri dan di kanan angka 0 pada sumbu X serta menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja.

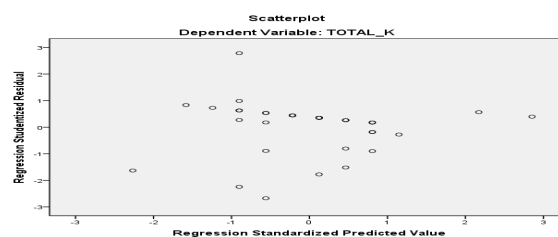
Gambar 4.2 Scatterplot Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi



Sumber: Data diolah, 2018, (Lampiran 10, halaman 173)

Dari gambar tersebut dapat disimpulkan bahwa titik-titik tersebut tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik menyebar di kiri dan di kanan angka 0 pada sumbu X serta menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi pelatihan dan lingkungan kerja terhadap motivasi.

Gambar 4.3 Scatterplot Motivasi Terhadap Kinerja



Sumber: Data diolah, 2018, (Lampiran 10, halaman 173)

Dari gambar tersebut dapat disimpulkan bahwa titik-titik tersebut tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik menyebar di kiri dan di kanan angka 0 pada sumbu X serta menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

4.4 Analisis Regresi

4.4.1 Analisis Pelatihan dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil uji regresi linear berganda pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja dapat ditunjukkan pada Tabel 4.22 berikut ini:

Tabel 4.25 Hasil Uji Regresi Linear Pelatihan dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
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)

Sumber: Data diolah, 2018, (Lampiran 12, halaman 176)

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan aplikasi statistik *SPSS for Windows* 17.0 diperoleh hasil persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 2.450 + 0,159X_1 + 0,226X_2 + e$$

Dimana:

Y: Kinerja

X₁: Pelatihan

X₂: lingkungan kerja

e: Error

Interpretasi dari regresi diatas adalah sebagai berikut:

a. Konstan (a)

Ini memiliki arti jika semua variabel bebas memiliki nilai nol (0) maka nilai variabel terikat (kinerja) sebesar 2,450

b. Pelatihan (X₁) pada kinerja (Y)

Nilai koefisien pelatihan untuk variabel X_1 sebesar 0,159. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan pelatihan satu satuan maka variabel kinerja (Y) naik sebesar 0,159 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

c. Lingkungan Kerja (X_2) pada kinerja (Y)

Nilai koefisien lingkungan kerja untuk variabel X_2 sebesar 0,226. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan kualitas lingkungan kerja satu satuan maka variabel kinerja (Y) akan naik sebesar 0,226 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi tetap.

2. Uji t (Parsial)

a. Pengujian Hipotesis 1

1. Hipotesis

H_0 : Tidak terdapat pengaruh signifikan pelatihan terhadap kinerja.

H_a : Terdapat pengaruh signifikan pelatihan terhadap kinerja.

2. Pengujian hipotesis menunjukkan besarnya angka signifikansi sebesar 0.290 lebih besar dari taraf signifikansi sebesar 0.050.

3. Kriteria uji Hipotesis

a) Jika tingkat signifikan penelitian $< 0,050$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

b) Jika tingkat signifikan penelitian $> 0,050$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

4. Kesimpulan:

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh angka signifikansi sebesar 0.290. Artinya hipotesis pertama “Terdapat pengaruh signifikan pelatihan terhadap kinerja” **Tidak Terbukti.**

b. Pengujian Hipotesis 2

1. Hipotesis

Ho: Tidak terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja.

Ha: Terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja.

2. Pengujian hipotesis menunjukkan besarnya angka signifikansi sebesar 0.050 sama dengan taraf signifikansi sebesar 0.050.

3. Kriteria uji Hipotesis

Jika tingkat signifikansi penelitian < 0.050 , maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Jika tingkat signifikansi penelitian > 0.050 , maka Ho diterima dan Ha ditolak.

4. Kesimpulan:

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh angka signifikansi sebesar 0.050. Artinya hipotesis pertama “Terdapat pengaruh signifikan pelatihan terhadap kinerja”
Terbukti.

3. Koefisien determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kontribusi variabel independen yaitu pelatihan dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja. Berikut disajikan hasil koefisien determinasi dalam Tabel 4.26 sebagai berikut:

Tabel 4.26 Hasil Koefisien Determinasi Pelatihan dan lingkungan kerja Terhadap kinerja.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.473 ^a	.224	.177	.24064

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA (X_2), PELATIHAN (X_1)

Sumber: Data diolah, 2018, (Lampiran 12, halaman 176)

Berdasarkan hasil koefisien determinasi pada nilai *Adjusted R Square* adalah 0,177. Nilai ini dapat diartikan bahwa sebesar 17,7 persen kontribusi dari pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja, sedangkan sisanya 82,3 persen dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel tersebut.

4.4.2 Analisis Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil uji regresi linear pelatihan dan lingkungan kerja terhadap motivasi dapat ditunjukkan pada Tabel 4.27 berikut ini:

Tabel 4.27 Hasil Uji Regresi Linear Berganda Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.592	.428		3.721	.001
PELATIHAN (X ₁)	.290	.122	.342	2.377	.023
LINGKUNGAN KERJA (X ₂)	.291	.092	.455	3.162	.003

a. Dependent Variable: MOTIVASI (Z)

Sumber: Data diolah 2018, (Lampiran 13, halaman 177)

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan aplikasi statistik *SPSS for*

Windows 17.0 diperoleh hasil persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Z = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Z = 1,592 + 0,290X_1 + 0,291X_2 + e$$

Dimana:

Z: Motivasi

X₁: Pelatihan

X₂: lingkungan kerja

e: Error

Interpretasi dari regresi diatas adalah sebagai berikut:

a. Konstan (a)

Ini memiliki arti jika semua variabel bebas memiliki nilai nol (0) maka nilai variabel intervening (motivasi) sebesar 1,592.

b. Pelatihan (X_1) pada motivasi (Z)

Nilai koefisien pelatihan untuk variabel X_1 sebesar 0,290. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan pelatihan satu satuan maka variabel motivasi (Z) naik sebesar 0,290 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

c. Lingkungan kerja (X_2) pada Motivasi (Z)

Nilai koefisien lingkungan kerja untuk variabel X_2 sebesar 0,291. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan kualitas lingkungan kerja satu satuan maka variabel motivasi (Z) akan naik sebesar 0,291 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi tetap.

2. Uji t (Parsial)

a. Pengujian Hipotesis 3

1. Hipotesis

Ho: Tidak terdapat pengaruh signifikan pelatihan terhadap motivasi.

Ha: Terdapat pengaruh signifikan pelatihan terhadap motivasi.

2. Berdasarkan tabel 4.27 pengujian hipotesis menunjukkan bahwa angka signifikansi sebesar $0.023 < 0.050$ sehingga Ho ditolak dan Ha diterima.

3. Kriteria uji Hipotesis

Jika angka signifikansi penelitian < 0.050 , maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Jika angka signifikansi penelitian > 0.050 , maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

4. Kesimpulan:

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh angka signifikansi sebesar 0.023. Artinya hipotesis ketiga “Terdapat pengaruh signifikan pelatihan terhadap motivasi” **terbukti**.

b. Pengujian Hipotesis 4

1. Hipotesis

H_0 : Tidak terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap motivasi.

H_a : Terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap motivasi.

2. Berdasarkan tabel 4.27 perhitungan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa angka signifikansi sebesar $0.003 < 0.050$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

3. Kriteria uji Hipotesis

Jika angka signifikansi penelitian < 0.050 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika angka signifikansi penelitian > 0.050 , maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

4. Kesimpulan:

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh angka signifikansi sebesar 0.003. Artinya hipotesis keempat “Terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap motivasi” **terbukti**.

3. Koefisien determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kontribusi variabel independen yaitu pelatihan dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen yaitu motivasi. Berikut disajikan hasil koefisien determinasi dalam Tabel 4.28 sebagai berikut:

Tabel 4.28 Hasil Koefisien Determinasi Pelatihan dan lingkungan kerja terhadap motivasi.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.687 ^a	.472	.440	.19890

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA (X₂), PELATIHAN (X₁)

Sumber: Data diolah, Tahun 2018 lampiran 13 halaman 183

Berdasarkan hasil koefisien determinasi pada nilai *Adjusted R Square* adalah 0,440. Nilai ini dapat diartikan bahwa sebesar 44 persen kontribusi dari pelatihan dan lingkungan terhadap motivasi, sedangkan sisanya 56 persen dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel tersebut.

4.4.3 Analisis Motivasi Terhadap kinerja

1. Analisis Regresi Linear Berganda Motivasi Terhadap Kinerja

Hasil uji regresi linear berganda motivasi terhadap kinerja dapat ditunjukkan pada Tabel 4.29 berikut ini:

Tabel 4.29 Hasil Uji Regresi Linear Berganda Motivasi Kerja terhadap Kinerja

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)

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2018 (Lampiran 14, halaman 178)

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan aplikasi statistik SPSS for Windows 18.0 diperoleh hasil persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + Z + e$$

$$Y = 2,940 + 0,254Z + e$$

Dimana:

Y: Kinerja

Z: Motivasi

e: Error

Interpretasi dari regresi diatas adalah sebagai berikut:

a. Konstan (a)

Ini berarti jika variabel intervening (Motivasi) memiliki nilai nol (0) maka nilai variabel terikat (kinerja) sebesar 2,940.

b. Motivasi (Z) pada Kinerja (Y)

Nilai koefisien kepuasan kerja untuk variabel Z sebesar 0,254. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan kepuasan kerja satu satuan maka variabel produktivitas (Y) naik sebesar 0,254 dengan asumsi bahwa variabel intervening yang lain dari model regresi adalah tetap.

2. Uji t (Parsial)

a. Pengujian Hipotesis 5

1. Hipotesis

Ho: Tidak terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja.

Ha: Terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja.

2. Berdasarkan tabel 4.29 perhitungan angka signifikansi sebesar $0.134 > 0.050$ sehingga Ho diterima dan Ha ditolak.

3. Kriteria uji hipotesis:

Jika angka signifikansi penelitian < 0.050 , maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Jika angka signifikansi penelitian > 0.050 , maka Ho diterima dan Ha ditolak.

4. Kesimpulan:

Berdasarkan perhitungan, diperoleh angka signifikansi sebesar $0.134 > 0.050$. Artinya hipotesis kelima “Terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja” **Tidak terbukti**.

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kontribusi variabel intervening yaitu motivasi variabel dependen yaitu kinerja.

Tabel 4.30 Hasil Uji Koefisien Determinasi Motivasi Terhadap Kinerja

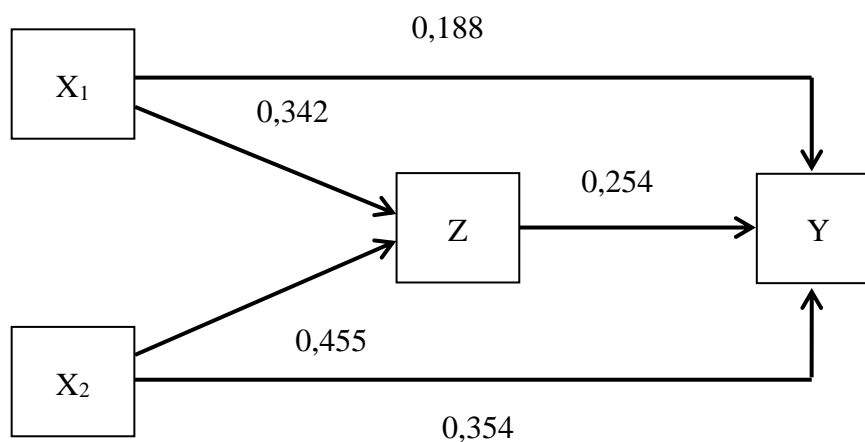
Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.254 ^a	.065	.037	.26029

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI (Z)

Sumber: Data diolah, 2018, (Lampiran 14, halaman 178)

Berdasarkan Tabel 4.30 hasil koefisien determinasi pada nilai *Adjusted R Square* adalah 0.037. Nilai ini dapat diartikan bahwa sebesar 37 persen kontribusi dari motivasi terhadap kinerja, sedangkan sisanya 63 persen dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel tersebut.

4.5 Analisis Jalur



Gambar 4.4 Analisis Jalur Pengaruh Langsung

1. Pengaruh Langsung

- a. Pengaruh variabel pelatihan terhadap motivasi

$$X_1 \rightarrow Z = 0,342$$

- b. Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap motivasi.

$$X_2 \rightarrow Z = 0,455$$

- c. Pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja.

$$X_1 \rightarrow Y = 0,188$$

- d. Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja.

$$X_2 \rightarrow Y = 0,354$$

- e. Pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja.

$$Z \rightarrow Y = 0,254$$

Pengaruh Tidak Langsung

- a. Pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja melalui motivasi.

$$X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y = (0,342 \times 0,254) = 0,087$$

- b. Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja melalui motivasi.

$$X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y = (0,455 \times 0,254) = 0,012$$

Rangkuman dari analisis jalur, hubungan variabel dependen dengan variabel independen yaitu hubungan langsung dan tidak langsung dari variabel pelatihan (X_1), lingkungan kerja (X_2), kinerja (Y) dan motivasi (Z).

1. Pengujian Hipotesis 6

Berdasarkan hasil analisis jalur pelatihan langsung terhadap kinerja sebesar 0,188 analisis jalur pelatihan tidak langsung terhadap kinerja sebesar $(0,343 \times 0,254) = 0,087$. Hasil analisis jalur tidak langsung lebih kecil dari hasil analisis jalur langsung.

a. Kesimpulan:

Berdasarkan hasil analisis jalur bahwa hipotesis ketujuh ”Diduga pengaruh tidak langsung dari pelatihan terhadap Kinerja melalui Motivasi lebih besar dari pada pengaruh secara langsung Pelatihan terhadap kinerja“ **tidak terbukti**.

2. Pengujian Hipotesis 7

Berdasarkan hasil analisis jalur lingkungan kerja langsung terhadap kinerja sebesar 0,353, analisis jalur lingkungan kerja tidak langsung terhadap kinerja sebesar $(0,455 \times 0,254) = 0,012$. Hasil analisis jalur tidak langsung lebih kecil dari hasil analisis jalur langsung.

- a. Berdasarkan hasil analisis jalur bahwa hipotesis ketujuh ” Diduga pengaruh tidak langsung dari lingkungan terhadap kinerja melalui motivasi lebih besar dari pada pengaruh secara langsung lingkungan kerja terhadap kinerja“ **tidak terbukti**.

4.6 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

Tabel 4.31 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

Tabel Lanjutan 4.31

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

4.7 Pembahasan

Penelitian ini melibatkan responden penelitian sebanyak 36 dari seluruh sampel yang ditetapkan peneliti sebanyak 48 responden pada PT BPR BDW Yogyakarta, hal ini dikarenakan beberapa karyawan tidak diizinkan untuk mengisi kuesioner penelitian ini.

Persepsi karyawan PT. BPR BDW Yogyakarta tentang pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening memiliki rata-rata yaitu setuju dengan isi pernyataan yang diberikan. Hal tersebut dapat dilihat persepsi setiap variabel.

4.7.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan uji hipotesis diperoleh bahwa angka signifikansi penelitian sebesar $0.290 > 0.050$ sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya hipotesis pertama “Terdapat pengaruh signifikan pelatihan terhadap kinerja”

tidak terbukti. Dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BPR BDW Yogyakarta.

Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitriyah (2017), Tanujaya (2015), Dihan dan Pratama (2018) dan Khan, et al. (2016), yang menyatakan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja namun ada beberapa penelitian yang mendukung pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Penelitian yang mendukung hasil penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Hok, *et al.* (2014) yang menyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karena proses menentukan kebutuhan pelatihan, perencanaan program pelatihan, implementasi pelatihan, dan penilaian pelatihan belum terselenggarakan dengan baik. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa pelatihan yang diterapkan oleh perusahaan belum terselenggara dengan baik. Faktor lain dapat menjadi sebab mengapa pelatihan belum terselenggara dengan baik karena jika dilihat dari persepsi responden, pelatihan sudah memenuhi kriteria.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Mangkunegara dan Agustine (2016) menggunakan teori dari armstrong sedangkan penelitian ini menggunakan teori dari bohlander dan Dessler. Pelatihan kurang bermanfaat karena atasan tidak memberikan penghargaan kepada instruktur pelatihan untuk mengemplementasikan pelatihan yang efektif.

Penelitian lain yang menyatakan pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja adalah penelitian yang dilakukan oleh Pakpahan, *et al.* (2014). Penelitian pakpahan menggunakan teori hardjanto untuk variabel pelatihan dan Mangkunegara untuk variabel kinerja. Sedangkan penelitian ini menggunakan teori Bohlander untuk variabel pelatihan dan Dessler untuk variabel kinerja.

4.7.2 Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil diperoleh angka signifikansi sebesar 0.050. Artinya hipotesis pertama “Terdapat pengaruh signifikan pelatihan terhadap kinerja” **Terbukti**. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BPR BDW Yogyakarta.

Hasil ini dapat dimaknai bahwa semakin kondusif lingkungan kerja di dalam perusahaan maka semakin baik kinerja yang dihasilkan oleh karyawan karena dengan lingkungan yang kondusif karyawan dapat berkonsentrasi untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian dari Rorong (2016). Penelitian yang dilakukan oleh Rorong menggunakan sampel sebanyak 29 responden sedangkan penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 48 responden. Penelitian Rorong menganalisis data menggunakan uji regresi sederhana dan analisis korelasi, sedangkan penelitian ini menggunakan uji regresi berganda dan analisis jalur.

Hasil penelitian lain yang sama dengan penelitian ini adalah penelitian oleh Imran, *et al.* (2012). Penelitian Imran menggunakan sampel sebanyak 70 responden, sedangkan penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 48 responden. Penelitian Imran, *et al.* menggunakan variabel kepemimpinan transformasional, sedangkan penelitian ini tidak menggunakan variabel kepemimpinan transformasional.

Hasil penelitian oleh Naharuddin dan Sadegi (2013) menyatakan bahwa beberapa faktor lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. dukungan dari atasan tidak terlalu berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga atasan perlu melakukan improvisasi untuk mempererat hubungan antara atasan dan bawahan.

Sedangkan penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian Antari *et.al* (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. populasi dan sampel penelitian Antari berjumlah 70 responden, sedangkan penelitian ini populasi dan sampelnya berjumlah 48 responden.

4.7.3 Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh diperoleh angka signifikansi sebesar $0.023 < 0.050$. Artinya hipotesis ketiga “Terdapat pengaruh signifikan pelatihan terhadap motivasi” **terbukti**.. Dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT. BPR BDW Yogyakarta.

Hasil ini dapat dimaknai bahwa pelatihan yang diselenggarakan oleh pihak perusahaan dapat diterima dengan baik dan mampu meningkatkan motivasi karyawan agar dapat bekerja dengan baik.

Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Gullu (2016). Penelitian Gullu menggunakan sampel sebanyak 243 karyawan bank dari 21 cabang yang ada di Turki, sedangkan penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 48 responden dari 4 cabang yang ada di Yogyakarta. Uji yang digunakan Gullu adalah uji pearson correlation dan regresi, sedangkan penelitian ini menggunakan uji analisis regresi berganda, asumsi klasik, dan analisis jalur.

Hasil penelitian ini juga selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Subari dan Riady (2015). Penelitian oleh Subari dan Riady dilakukan di Perusahaan Air Minum Daerah (PDAM) Jawa Timur. Sedangkan penelitian ini dilakukakan di PT. BPR. BDW Yogyakarta yang berlokasi di Kotagede. Sampel yang digunakan

Subari dan Riady sebanyak 200 responden sedangkan penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 48 responden.

Hasil penelitian lain yang sama dengan hasil penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Suryani dan Linda (2017). Penelitian Suryani dan Linda memilih lokasi penelitian di PDAM Tirta Batang Hari Jambi. Sedangkan penelitian ini memilih lokasi penelitian di PT. BPR. BDW Yogyakarta. Penelitian Suryani dan Linda menggunakan teori Fathoni untuk variabel pelatihan, Mangkunegara untuk variabel motivasi, dan Sedarmayanti untuk variabel kinerja. Sedangkan penelitian ini menggunakan teori Bohlander untuk variabel pelatihan, McClelland untuk variabel motivasi, dan Dessler untuk variabel kinerja.

4.7.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi

Berdasarkan hasil perhitungan uji hipotesis diperoleh angka signifikansi sebesar $0.003 < 0.050$. Artinya hipotesis keempat “Terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap motivasi” **terbukti**. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi karyawan PT. BPR BDW Yogyakarta.

Hasil ini dapat dimaknai bahwa lingkungan kerja yang kondusif, aman, dan nyaman mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan untuk bekerja lebih giat. 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).

Hal ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Renah dan Setyadi (2014) yang menyatakan bahwa semakin baik lingkungan kerja di dalam perusahaan maka karyawan akan semakin termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan

baik. Persamaan penelitian terletak pada lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap motivasi. Perbedaan terletak pada lokasi penelitian yang dilakukan di kantor pemerintahan Kutai Kartanegara, sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. BPR. BDW. Yogyakarta.

Hasil penelitian lain yang sama dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Prakoso, *et al.* (2014) dimana penelitiannya dilakukan di PT. AXA. Indonesia Financial Cabang Malang. Sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. BPR. BDW Yogyakarta. Sampel yang digunakan penelitian Prakoso sebanyak 56 karyawan, sedangkan penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 48 karyawan.

Hasil penelitian yang mendukung penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Nugraha (2015) dimana penelitiannya menggunakan sampel sebanyak 16 karyawan sedangkan penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 48 karyawan. penelitian Nugraha hanya menggunakan uji regresi sederhana, sedangkan penelitian ini menggunakan uji regresi berganda dan analisis jalur.

4.7.5 Pengaruh Motivasi Terhadap kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh angka signifikansi sebesar $0.134 > 0.050$. Artinya hipotesis kelima “Terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja” **Tidak terbukti**. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BPR BDW Yogyakarta.

Hasil ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Springer (2011), Khan (2012), Satriya dan Iskandar (2016) dan Boe (2014) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Motivasi memiliki hubungan yang erat dengan afiliasi atau hubungan kerja antar rekan kerja. Setiap karyawan memiliki latar belakang, sikap dan sifat yang berbeda sehingga motivasi yang muncul dari diri

karyawan juga berbeda-beda. Namun ada beberapa penelitian yang mendukung bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Katiandhago *et.al*, (2014) dimana menggunakan teori Gibson untuk variabel motivasi dan teori Fahmi untuk variabel kinerja, sedangkan penelitian ini menggunakan teori McClelland untuk variabel motivasi dan Dessler untuk variabel kinerja.. Populasi penelitian yang dilakukan oleh Katiandhago sebanyak 147 responden sedangkan penelitian ini populasinya sebanyak 48 responden.

Hasil penelitian lain yang mendukung penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Julianry, *et al*. (2017) dimana lokasi penelitian dilakukan di Kementrian Komunikasi dan Informatika dengan sampel 100 responden, sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. BPR. BDW Yogyakarta dengan sampel sebanyak 48 responden.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dwiyanti, *et al*. (2015) dimana penelitiannya dilakukan di PT. PG. Krebet baru dengan sampel sebanyak 56 responden, sedangkan penelitian ini dilakukan di lakukan di PT. BPR. BDW. Yogyakarta dengan sampel sebanyak 48 responden. Penelitian Dwiyanti menggunakan variabel disiplin kerja, sedangkan penelitian ini tidak menggunakan variabel disiplin kerja.

4.7.6 Pengaruh Tidak Langsung Pelatihan Terhadap Kinerja Melalui Motivasi

Berdasarkan hasil analisis jalur pelatihan langsung terhadap kinerja sebesar 0,188, analisis jalur pelatihan tidak langsung terhadap kinerja sebesar $(0,343 \times 0,254) = 0,087$. Hasil analisis jalur tidak langsung lebih kecil dari hasil analisis jalur langsung. Dapat disimpulkan berdasarkan hasil analisis jalur bahwa hipotesis ketujuh

”Pengaruh tidak langsung dari pelatihan terhadap kinerja melalui Motivasi lebih besar dari pada pengaruh secara langsung Pelatihan terhadap kinerja“ **tidak terbukti**. Hal ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Raharjo, et al. (2014), Putri dan Mashudi (2016), dan Suryani dan Linda (2017). Namun ada beberapa penelitian yang mendukung penelitian ini.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Tanujaya (2015) dimana penelitiannya dilakukan di PT. Coronet Crown dengan sampel sebanyak 80 responden, variabel yang digunakan yaitu pelatihan, motivasi dan kinerja. Sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. BPR. BDW. Yogyakarta dengan sampel sebanyak 48 responden, variabel yang digunakan yaitu pelatihan, lingkungan kerja, motivasi, dan kinerja.

Hasil penelitian lain yang mendukung penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Khan, *et al.* (2016) dimana penelitiannya dilakukan di perusahaan telekomunikasi di Pakistan dengan sampel 110 responden. Sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. BPR. BDW. Yogyakarta dengan sampel sebanyak 48 responden.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Fitriyah (2017) dimana penelitiannya dilakukan di KSPPS Tunas Artha Mandiri Cabang Kediri dengan sampel sebanyak 40 responden. Sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. BPR. BDW. Yogyakarta dengan sampel sebanyak 48 responden.

4.7.7 Pengaruh Tidak Langsung Lingkungan Kerja Terhadap kinerja Melalui Motivasi

Berdasarkan hasil analisis jalur lingkungan kerja langsung terhadap kinerja sebesar 0,353, analisis jalur lingkungan kerja tidak langsung terhadap kinerja sebesar $(0,455 \times 0,254) = 0,012$. Hasil analisis jalur tidak langsung lebih kecil dari hasil

analisis jalur langsung. Hasil analisis jalur bahwa hipotesis ketujuh ”Pengaruh tidak langsung dari lingkungan terhadap kinerja melalui motivasi lebih besar dari pada pengaruh secara langsung lingkungan kerja terhadap kinerja“ **tidak terbukti**. Hasil ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jayaweera (2015), Josephine dan Harjanti (2017), dan Prakoso, *et al.* (2014) yang menyatakan motivasi memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja. Namun ada beberapa penelitian yang mendukung penelitian ini.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Imran, *et al.* (2012) dimana penelitiannya dilakukan di perusahaan manufaktur di Pakistan dengan sampel sebanyak 70 responden. Sedangkan penelitian ini dilakukan di bank swasta PT. BPR. BDW. Yogyakarta yang berlokasi di Kotagede dengan sampel sebanyak 48 responden.

Hasil penelitian lain yang mendukung penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Naharuddin dan Sadegi (2013) dimana penelitiannya dilakukan di perusahaan pencetakan logam Mizayu yang berlokasi di Malaysia dengan sampel sebanyak 200 responden. Sedangkan penelitian ini dilakukan di bank swasta PT. BPR. BDW. Yogyakarta yang berlokasi di Kotagede dengan sampel sebanyak 48 orang.

Hasil penelitian yang mendukung penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Rorong (2016) dimana penelitiannya dilakukan di PT. Bank Indonesia Cabang Manado dengan sampel sebanyak 29 responden. Sedangkan penelitian ini dilakukan di bank swasta PT. BPR. BDW. Yogyakarta dengan sampel sebanyak 48 responden.

4.7.8 Pembahasan Umum

Dari pembahasan yang telah diuraikan, dapat diambil kesimpulan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karena pihak perusahaan kurang matang dalam mempersiapkan pelatihan untuk karyawan. Lingkungan kerja perusahaan sangat kondusif sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pelatihan berpengaruh terhadap motivasi kerja artinya pelatihan yang diberikan perusahaan dapat memotivasi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi artinya lingkungan kerja yang kondusif dapat memotivasi karyawan agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karena karyawan perusahaan termotivasi untuk meningkatkan hubungan antar rekan kerja bukan termotivasi untuk berprestasi di dalam perusahaan. Motivasi tidak memediasi pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan yang diperoleh data dari kuisioner yang disebarakan kepada karyawan PT. BPR BDW Yogyakarta maka diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
3. Pelatihan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan
4. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan
5. Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
6. Motivasi tidak memediasi pengaruh tidak langsung pelatihan terhadap kinerja karyawan
7. Motivasi tidak memediasi pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan dan pemabahasan, berikut ini merupakan saran untuk PT. BPR BDW Yogyakarta, yaitu:

1. Pihak PT. BPR BDW Yogyakarta perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi proses penyelenggaraan program pelatihan agar pelatihan dapat berjalan dengan baik.

2. Lingkungan kerja pada PT. BPR BDW Yogyakarta sudah sangat kondusif dan perlu dipertahankan supaya karyawan bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan mereka sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan.
3. 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.
4. Pihak PT. BPR BDW Yogyakarta sebaiknya memotivasi karyawan agar dapat berprestasi di perusahaan sehingga kinerja karyawan dan organisasi dapat tercapai secara maksimal.

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
- Calen. 2012. Dampak Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Murni Sadar*. Vol. 2, No. 2 Hal. 73-86
- 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
- Ghozali, I. 2006. *Analisis Multivariate Lanjutan Dengan Program SPSS + CD Rom*. Semarang: Badan Penerbit Undip
- Ghozali, I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi + CD*. Semarang: Badan Penerbit Undip
- 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 Informatika. *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 Sulutenggo 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
- Mathis, R.L., Jackson, R.H. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, alih bahasa). Jakarta: Salemba empat
- Mello, J.A. 2006. *Strategic Human Resource Management*. Second Edition. United States: Thomson
- 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
- Rivai, V., Mansyur, R., Thoby M., Willy, A. 2015. *Manajemen Sumber daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Edisi ketiga. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P. 2002. *Perilaku Organisasi: Konsep: Kontroversi; Aplikasi*. (Halida dan Dewi Sartika, alih bahasa). 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
- Sastradipoera, K. 2006. *Pengembangan dan Pelatihan: Suatu Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Kappa-Sigma

- 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
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sekaran, U. Bougie, R. 2013. *Research Methods For Business*. United Kingdom: John Wiley and Sons Ltd
- 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
- Sugiyono. 2007. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta
- 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
- Taiwo, A.S. 2010. The Influence of Work Environment on Workers Productivity: A Case of Selected Oil and Gas Industry in Lagos, Nigeria. *African Journal of Business Management*, Vol. 4, No. 3, Hal. 299-307
- Tanujaya, L.R. 2015. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Pada Kinerja Karyawan Departemen Produksi PT Coronet Crown. *Agora*, Vol. 3, No. 1
- Widodo, 2017. *Metodologi Penelitian Populer dan Praktis*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada

Lampiran 1

Kuesioner Penelitian

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Kepada Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i

Karyawan PT. BPR BDW Yogyakarta

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini adalah mahasiswa Universitas Islam Indonesia

Nama : Jamal Fajri

NIM : 12311209

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Dalam rangka mencari data untuk menyusun skripsi dengan judul “**Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada PT. BPR BDW Yogyakarta**”, maka dengan ini saya mohon kesediaan bapak/ibu/saudara/i untuk berkenan mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini bertujuan untuk kepentingan pelatihan dan tidak akan disajikan ke pihak luar, serta kerahasiaan dalam mengisi kuesioner ini terjamin seutuhnya. Oleh karena itu, saya mohon berkenan menjawab dengan sejujurnya seperti yang bapak/ibu/saudara/i alami dan rasakan. Atas partisipasi dan kesediaan bapak/ibu/saudara/i dalam mengisi kuesioner ini saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya

Jamal Fajri

KUESIONER PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA MELALUI MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Identitas Responden:

1. Umur : a. <20 tahun b. 21-25 tahun c. 26-30 tahun
d. 31-35 tahun e. 36-40 tahun f. 41-45 tahun
g. 46-50 tahun h. >50 tahun
2. Jenis Kelamin : a. Laki-laki b. Perempuan
3. Status Perkawinan : a. Belum kawin b. Kawin c. Janda/Duda
4. Pendidikan Terakhir : a. SD/Sederajat b. SMP/Sederajat
c. SMA/Sederajat d. DI/II/III
e. S1 f. Pascasarjana
5. Lama bekerja : a. <5 tahun b. 6-10 tahun c. 11-15 tahun
d. 15-20 tahun e. 21- 25 tahun f. 26-30 tahun
g. 31-35 tahun h. >36 tahun

Berilah jawaban pada pertanyaan berikut dengan memberikan tanda (√) atau (X) pada salah satu kolom yang tersedia sesuai dengan apa yang anda rasakan sebagai karyawan.

berikan pendapat sesuai dengan kriteria sebagai berikut:

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

N = Netral

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

Pelatihan Kerja

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
	Kebutuhan Pelatihan					
1.	Organisasi sudah melakukan analisis lingkungan untuk menentukan kebutuhan pelatihan					
2.	Organisasi sudah melakukan analisis strategi untuk menentukan kebutuhan pelatihan.					
3.	Organisasi sudah melakukan analisis sumber daya organisasi untuk menentukan kebutuhan pelatihan.					
4.	Organisasi sudah melakukan analisis tugas untuk menentukan pengetahuan karyawan yang perlu ditingkatkan.					
5.	Organisasi sudah melakukan analisis tugas untuk menentukan keterampilan karyawan yang perlu ditingkatkan.					

6.	Organisasi sudah melakukan analisis tugas untuk menentukan kemampuan karyawan yang perlu ditingkatkan.					
7.	Organisasi sudah melakukan analisis pengetahuan pada masing-masing individu untuk memenuhi kebutuhan pelatihan.					
8.	Organisasi sudah melakukan analisis keterampilan pada masing-masing individu untuk memenuhi kebutuhan pelatihan.					
9.	Organisasi sudah melakukan analisis kemampuan pada masing-masing individu untuk memenuhi kebutuhan pelatihan.					
10.	Organisasi sudah melakukan analisis sikap pada masing-masing individu untuk memenuhi kebutuhan pelatihan.					
	Desain Pelatihan					
11.	Organisasi sudah mengetahui arah atau tujuan pada keterampilan yang akan diperoleh dari pelatihan.					
12.	Organisasi sudah mengetahui arah atau tujuan pada pengetahuan yang akan diperoleh dari pelatihan.					
13.	Organisasi sudah mengetahui arah atau tujuan pada kemampuan yang akan diperoleh dari pelatihan.					
14.	Organisasi sudah mengetahui arah atau tujuan pada sikap yang harus dirubah karyawan.					

15.	Organisasi sudah melakukan upaya dalam memunculkan kesiapan peserta pelatihan.					
16.	Organisasi sudah melakukan upaya dalam memberikan motivasi kepada peserta pelatihan.					
17.	Organisasi sudah menjelaskan kepada karyawan terkait tujuan diadakannya pelatihan.					
18.	Organisasi sudah mendesain materi pelatihan yang mudah dipahami.					
19.	Organisasi sudah mendesain materi pelatihan dengan contoh yang faktual di dunia nyata.					
20.	Organisasi sudah mendesain materi pelatihan dengan alat bantu visual atau penyampaian pesan dengan gambar.					
21.	Organisasi sudah mendesain materi pelatihan sesuai dengan gaya belajar peserta pelatihan.					
22.	Organisasi sudah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mempraktekkan tugas-tugas dalam pekerjaan yang diperoleh dari pelatihan.					
23.	Organisasi sudah mendesain cara yang paling efektif dalam menyelesaikan setiap bagian pekerjaan dalam pelatihan.					
24.	Organisasi sudah menentukan jumlah waktu pelatihan yang paling efektif					

25.	Organisasi sudah mendesain pelatihan yang dapat memberikan umpan balik kepada karyawan.					
26.	Instruktur pelatihan memiliki pengetahuan yang luas.					
27.	Instruktur pelatihan memiliki kemampuan beradaptasi dalam mengajar peserta pelatihan.					
28.	Instruktur pelatihan memiliki kesabaran dalam menghadapi masalah peserta pelatihan.					
29.	Instruktur pelatihan memiliki selera humor.					
30.	Instruktur pelatihan memiliki cara yang menarik dalam mengajar peserta pelatihan.					
31.	Instruktur pelatihan memberikan instruksi dengan jelas.					
32.	Instruktur pelatihan memberikan bantuan perorangan ketika melatih lebih dari satu karyawan.					
33.	Instruktur pelatihan dapat membuat karyawan merasa antusias saat berlangsungnya pelatihan.					
	Implementasi Pelatihan					
34.	Organisasi memberikan metode pelatihan <i>on-the-job</i> yang sesuai dengan kebutuhan karyawan.					
35.	Organisasi memberikan metode pelatihan <i>off-the-job</i> yang sesuai dengan kebutuhan karyawan.					

Evaluasi Pelatihan						
36.	Organisasi melakukan penilaian terhadap reaksi peserta pelatihan.					
37.	Organisasi mengadakan tes pengetahuan setelah dilakukannya pelatihan.					
38.	Organisasi mengadakan tes keterampilan setelah dilakukannya pelatihan.					
39.	Organisasi mengamati ada atau tidaknya perubahan perilaku peserta setelah dilakukannya pelatihan.					
40.	Organisasi mengamati ada atau tidaknya manfaat setelah diadakannya program pelatihan.					

Lingkungan Kerja

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
Lingkungan Fisik						
1.	Penerangan di tempat kerja saya sudah cukup memadai.					
2.	Mutu udara di tempat kerja saya tidak mengganggu saya dalam menyelesaikan pekerjaan.					
3.	Suhu di tempat kerja saya sudah cukup memadai.					
4.	Kebisingan di tempat kerja saya tidak mengganggu saya dalam menyelesaikan pekerjaan.					
Lingkungan Nonfisik						

1.	Hubungan kerja saya dengan atasan terjalin dengan baik.					
2.	Hubungan kerja saya dengan rekan sebaya terjalin dengan bagus					
3.	Hubungan kerja saya dengan bawahan terjalin cukup baik.					
4.	Saya berinteraksi satu sama lain (unit kerja) untuk mencapai tujuan yang sama.					
	Indikator Tambahan					
5.	Ukuran ruang kerja saya sudah cukup memadai untuk melakukan pekerjaan.					
6.	Pengaturan ruang kerja saya sudah diatur dengan cukup baik.					
7.	Privasi saya di tempat kerja terjaga dengan baik.					

Motivasi

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
	<i>Need of Achievement</i>					
1.	Saya memiliki keinginan untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik.					
2.	Saya memiliki keinginan untuk memenuhi tanggung jawab pribadi					

	untuk menemukan solusi terhadap suatu permasalahan.					
3.	Saya menyukai pekerjaan yang bersifat menantang.					
4.	Saya siap menerima tanggung jawab yang besar demi mendapatkan kesuksesan daripada harus memberikan peluang tersebut kepada orang lain.					
	<i>Need of Affiliation</i>					
1.	Saya memiliki keinginan untuk diterima orang lain.					
2.	Saya memiliki keinginan untuk disukai oleh orang lain					
3.	Saya lebih suka situasi kerja yang bersifat kooperatif daripada kompetitif.					
4.	Saya menginginkan hubungan kerja yang memiliki tingkat saling pengertian yang tinggi.					
	<i>Need of Power</i>					
1.	Saya menyukai pekerjaan dimana saya yang menjadi pimpinan.					
2.	Saya berusaha untuk mempengaruhi orang lain dalam hal pekerjaan					
3.	Saya lebih menyukai situasi persaingan dalam hal pekerjaan.					

Kinerja

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
	Kualitas					
1.	Saya memiliki kemampuan untuk mengerjakan tugas dengan baik					
2.	Saya memiliki keterampilan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan					
	Produktivitas					
3..	Saya tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan					
4.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.					
	Pengetahuan					
5.	Saya mengetahui informasi mengenai pekerjaan saya.					
6.	Saya mengetahui keterampilan yang saya miliki.					
	Ketersediaan					
7.	Saya berangkat kerja tepat waktu.					
8.	Saya pulang bekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku.					
9.	Saya memanfaatkan waktu istirahat sesuai dengan peraturan yang berlaku.					
	Kemandirian					
10.	Saya dapat melakukan pekerjaan dengan ada atau tidak adanya atasan.					

11.	Saya dapat menyelesaikan persoalan yang timbul dengan ada atau tidak adanya atasan.					
-----	---	--	--	--	--	--

Distribusi Pernyataan Berdasarkan Variabel

No	Variabel	Jumlah
1.	Pelatihan (X_1)	40
2.	Lingkungan Kerja (X_2)	11
3.	Motivasi (Z)	11
4.	Kinerja (Y)	11
Total Pernyataan		73

Lampiran 2
Uji Validitas Pelatihan

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6
P1	Pearson Correlation	1	.885	.820	.701	.756	.755
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36
P2	Pearson Correlation	.885	1	.894	.777	.881	.898
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36
P3	Pearson Correlation	.820	.894	1	.794	.902	.839
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36
P4	Pearson Correlation	.701	.777	.794	1	.726	.655
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36
P5	Pearson Correlation	.756	.881	.902	.726	1	.900
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	36	36	36	36	36	36
P6	Pearson Correlation	.755	.898	.839	.655	.900	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	36	36	36	36	36	36
P7	Pearson Correlation	.652	.723	.505	.492	.609	.680
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.002	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36
P8	Pearson Correlation	.733	.652	.505	.346	.543	.609
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.039	.001	.000
	N	36	36	36	36	36	36
P9	Pearson Correlation	.526	.550	.711	.608	.655	.501
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.000	.000	.000	.002
	N	36	36	36	36	36	36
P10	Pearson Correlation	.482	.599	.574	.808	.535	.529
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.000	.001	.001
	N	36	36	36	36	36	36
P11	Pearson Correlation	.352	.523	.533	.655	.631	.560
	Sig. (2-tailed)	.036	.001	.001	.000	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36
P12	Pearson Correlation	.525	.697	.733	.619	.827	.675
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36
P13	Pearson Correlation	.456	.538	.637	.538	.656	.450
	Sig. (2-tailed)	.005	.001	.000	.001	.000	.006
	N	36	36	36	36	36	36

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		P7	P8	P9	P10	P11	P12
P1	Pearson Correlation	.652	.733	.526	.482	.352	.525
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.003	.036	.001
	N	36	36	36	36	36	36
P2	Pearson Correlation	.723	.652	.550	.599	.523	.697
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.001	.000
	N	36	36	36	36	36	36
P3	Pearson Correlation	.505	.505	.711	.574	.533	.733
	Sig. (2-tailed)	.002	.002	.000	.000	.001	.000
	N	36	36	36	36	36	36
P4	Pearson Correlation	.492	.346	.608	.808	.655	.619
	Sig. (2-tailed)	.002	.039	.000	.000	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36
P5	Pearson Correlation	.609	.543	.655	.535	.631	.827
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.001	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36
P6	Pearson Correlation	.680	.609	.501	.529	.560	.675
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.001	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36
P7	Pearson Correlation	1	.797	.419	.526	.346	.427
	Sig. (2-tailed)		.000	.011	.001	.039	.009
	N	36	36	36	36	36	36
P8	Pearson Correlation	.797	1	.565	.451	.280	.427
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.006	.098	.009
	N	36	36	36	36	36	36
P9	Pearson Correlation	.419	.565	1	.647	.443	.619
	Sig. (2-tailed)	.011	.000		.000	.007	.000
	N	36	36	36	36	36	36
P10	Pearson Correlation	.526	.451	.647	1	.633	.521
	Sig. (2-tailed)	.001	.006	.000		.000	.001
	N	36	36	36	36	36	36
P11	Pearson Correlation	.346	.280	.443	.633	1	.795
	Sig. (2-tailed)	.039	.098	.007	.000		.000
	N	36	36	36	36	36	36
P12	Pearson Correlation	.427	.427	.619	.521	.795	1
	Sig. (2-tailed)	.009	.009	.000	.001	.000	
	N	36	36	36	36	36	36
P13	Pearson Correlation	.306	.435	.676	.453	.691	.669
	Sig. (2-tailed)	.069	.008	.000	.006	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		P13	P14	P15	P16	P17	P18
P1	Pearson Correlation	.466	.383	.629	.604	.511	.497
	Sig. (2-tailed)	.005	.021	.000	.000	.001	.002
	N	36	36	36	36	36	36
P2	Pearson Correlation	.538	.559	.640	.678	.553	.461
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.006
	N	36	36	36	36	36	36
P3	Pearson Correlation	.637	.553	.660	.640	.366	.347
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.028	.038
	N	36	36	36	36	36	36
P4	Pearson Correlation	.538	.538	.718	.380	.229	.270
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.000	.022	.180	.112
	N	36	36	36	36	36	36
P5	Pearson Correlation	.656	.580	.470	.534	.310	.344
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.004	.001	.066	.040
	N	36	36	36	36	36	36
P6	Pearson Correlation	.460	.439	.525	.664	.449	.471
	Sig. (2-tailed)	.006	.007	.001	.000	.006	.004
	N	36	36	36	36	36	36
P7	Pearson Correlation	.306	.300	.353	.495	.531	.394
	Sig. (2-tailed)	.069	.075	.035	.002	.001	.017
	N	36	36	36	36	36	36
P8	Pearson Correlation	.435	.300	.432	.566	.531	.609
	Sig. (2-tailed)	.008	.075	.009	.000	.001	.000
	N	36	36	36	36	36	36
P9	Pearson Correlation	.676	.467	.464	.380	.229	.193
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.004	.022	.180	.261
	N	36	36	36	36	36	36
P10	Pearson Correlation	.463	.567	.609	.366	.236	.460
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.000	.028	.166	.006
	N	36	36	36	36	36	36
P11	Pearson Correlation	.691	.717	.521	.359	.103	.352
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.032	.549	.035
	N	36	36	36	36	36	36
P12	Pearson Correlation	.669	.775	.530	.499	.349	.361
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.002	.037	.030
	N	36	36	36	36	36	36
P13	Pearson Correlation	1	.674	.610	.433	.303	.178
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.008	.072	.299
	N	36	36	36	36	36	36

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		P19	P20	P21	P22	P23	P24
P1	Pearson Correlation	.413	.250	.433	.463	.570	.609
	Sig. (2-tailed)	.012	.141	.008	.006	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36
P2	Pearson Correlation	.292	.299	.463	.569	.609	.630
	Sig. (2-tailed)	.084	.077	.004	.000	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36
P3	Pearson Correlation	.166	.206	.299	.327	.601	.633
	Sig. (2-tailed)	.333	.228	.076	.052	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36
P4	Pearson Correlation	.175	.417	.520	.312	.391	.350
	Sig. (2-tailed)	.307	.011	.001	.064	.018	.036
	N	36	36	36	36	36	36
P5	Pearson Correlation	.202	.286	.440	.433	.578	.598
	Sig. (2-tailed)	.237	.091	.007	.008	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36
P6	Pearson Correlation	.325	.326	.494	.476	.650	.669
	Sig. (2-tailed)	.053	.052	.002	.003	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36
P7	Pearson Correlation	.407	.463	.690	.621	.546	.326
	Sig. (2-tailed)	.014	.006	.000	.000	.001	.053
	N	36	36	36	36	36	36
P8	Pearson Correlation	.489	.259	.552	.538	.726	.570
	Sig. (2-tailed)	.002	.128	.000	.001	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36
P9	Pearson Correlation	.088	.070	.297	.223	.684	.526
	Sig. (2-tailed)	.611	.687	.079	.192	.000	.001
	N	36	36	36	36	36	36
P10	Pearson Correlation	.301	.382	.485	.306	.537	.301
	Sig. (2-tailed)	.074	.021	.003	.070	.001	.074
	N	36	36	36	36	36	36
P11	Pearson Correlation	.114	.467	.566	.290	.304	.272
	Sig. (2-tailed)	.507	.004	.000	.086	.072	.108
	N	36	36	36	36	36	36
P12	Pearson Correlation	.168	.275	.370	.519	.486	.436
	Sig. (2-tailed)	.326	.104	.027	.001	.003	.008
	N	36	36	36	36	36	36
P13	Pearson Correlation	-.086	.362	.387	.529	.509	.379
	Sig. (2-tailed)	.618	.030	.020	.001	.002	.023
	N	36	36	36	36	36	36

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		P25	P26	P27	P28	P29	P30
P1	Pearson Correlation	.539	.382	.147	.183	.246	.174
	Sig. (2-tailed)	.001	.021	.394	.341	.148	.311
	N	36	36	36	36	36	36
P2	Pearson Correlation	.489	.436	.149	.161	.230	.256
	Sig. (2-tailed)	.002	.008	.387	.350	.177	.132
	N	36	36	36	36	36	36
P3	Pearson Correlation	.554	.531	.224	.330	.198	.133
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.188	.049	.248	.440
	N	36	36	36	36	36	36
P4	Pearson Correlation	.543	.513	.482	.431	.293	.327
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.003	.009	.083	.052
	N	36	36	36	36	36	36
P5	Pearson Correlation	.524	.435	.114	.170	.152	.098
	Sig. (2-tailed)	.001	.008	.509	.321	.377	.568
	N	36	36	36	36	36	36
P6	Pearson Correlation	.511	.397	.146	.105	.094	.122
	Sig. (2-tailed)	.001	.016	.396	.542	.588	.478
	N	36	36	36	36	36	36
P7	Pearson Correlation	.427	.391	.101	-.071	.189	.217
	Sig. (2-tailed)	.009	.019	.557	.682	.270	.204
	N	36	36	36	36	36	36
P8	Pearson Correlation	.505	.391	.101	.118	.440	.304
	Sig. (2-tailed)	.002	.019	.557	.494	.007	.072
	N	36	36	36	36	36	36
P9	Pearson Correlation	.627	.607	.171	.329	.383	.140
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.319	.050	.021	.415
	N	36	36	36	36	36	36
P10	Pearson Correlation	.574	.385	.491	.383	.434	.385
	Sig. (2-tailed)	.000	.020	.002	.021	.008	.020
	N	36	36	36	36	36	36
P11	Pearson Correlation	.457	.323	.475	.424	.296	.323
	Sig. (2-tailed)	.005	.055	.003	.010	.079	.055
	N	36	36	36	36	36	36
P12	Pearson Correlation	.477	.396	.139	.312	.278	.206
	Sig. (2-tailed)	.003	.017	.419	.064	.101	.228
	N	36	36	36	36	36	36
P13	Pearson Correlation	.415	.509	.340	.540	.401	.344
	Sig. (2-tailed)	.012	.002	.042	.001	.015	.040
	N	36	36	36	36	36	36

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		P31	P32	P33	P34	P35	P36
P1	Pearson Correlation	.011	.279	.281	.557	.459	.583
	Sig. (2-tailed)	.948	.100	.096	.000	.005	.000
	N	36	36	36	36	36	36
P2	Pearson Correlation	.107	.338	.424	.577	.480	.525
	Sig. (2-tailed)	.534	.044	.010	.000	.003	.001
	N	36	36	36	36	36	36
P3	Pearson Correlation	-.011	.133	.150	.408	.328	.347
	Sig. (2-tailed)	.950	.439	.383	.014	.051	.038
	N	36	36	36	36	36	36
P4	Pearson Correlation	.000	.225	.153	.401	.188	.347
	Sig. (2-tailed)	1.000	.188	.374	.015	.272	.038
	N	36	36	36	36	36	36
P5	Pearson Correlation	.145	.225	.274	.546	.324	.274
	Sig. (2-tailed)	.397	.187	.107	.001	.054	.105
	N	36	36	36	36	36	36
P6	Pearson Correlation	.257	.269	.395	.612	.571	.395
	Sig. (2-tailed)	.130	.112	.017	.000	.000	.017
	N	36	36	36	36	36	36
P7	Pearson Correlation	.168	.557	.547	.596	.493	.680
	Sig. (2-tailed)	.326	.000	.001	.000	.002	.000
	N	36	36	36	36	36	36
P8	Pearson Correlation	.337	.557	.547	.521	.557	.680
	Sig. (2-tailed)	.044	.000	.001	.001	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36
P9	Pearson Correlation	.000	.225	.065	.160	.188	.347
	Sig. (2-tailed)	1.000	.188	.705	.351	.272	.038
	N	36	36	36	36	36	36
P10	Pearson Correlation	.156	.386	.300	.440	.353	.370
	Sig. (2-tailed)	.365	.020	.076	.007	.035	.026
	N	36	36	36	36	36	36
P11	Pearson Correlation	.345	.180	.238	.394	.077	.004
	Sig. (2-tailed)	.039	.293	.161	.017	.654	.982
	N	36	36	36	36	36	36
P12	Pearson Correlation	.225	.178	.294	.480	.192	.126
	Sig. (2-tailed)	.186	.300	.082	.003	.263	.463
	N	36	36	36	36	36	36
P13	Pearson Correlation	.196	.221	.178	.275	-.015	.178
	Sig. (2-tailed)	.252	.196	.299	.104	.930	.299
	N	36	36	36	36	36	36

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		P37	P38	P39	P40	TOTAL P
P1	Pearson Correlation	.363	.363	.326	.278	.766
	Sig. (2-tailed)	.030	.030	.052	.101	.000
	N	36	36	36	36	36
P2	Pearson Correlation	.414	.361	.373	.273	.841
	Sig. (2-tailed)	.012	.031	.025	.107	.000
	N	36	36	36	36	36
P3	Pearson Correlation	.197	.243	.308	.194	.743
	Sig. (2-tailed)	.249	.153	.068	.257	.000
	N	36	36	36	36	36
P4	Pearson Correlation	.289	.277	.382	.474	.741
	Sig. (2-tailed)	.087	.102	.021	.003	.000
	N	36	36	36	36	36
P5	Pearson Correlation	.196	.234	.287	.056	.744
	Sig. (2-tailed)	.252	.170	.090	.745	.000
	N	36	36	36	36	36
P6	Pearson Correlation	.382	.302	.344	.179	.790
	Sig. (2-tailed)	.022	.074	.040	.297	.000
	N	36	36	36	36	36
P7	Pearson Correlation	.395	.478	.469	.280	.748
	Sig. (2-tailed)	.017	.003	.004	.098	.000
	N	36	36	36	36	36
P8	Pearson Correlation	.458	.478	.355	.200	.777
	Sig. (2-tailed)	.005	.003	.033	.241	.000
	N	36	36	36	36	36
P9	Pearson Correlation	.085	.198	.260	.129	.617
	Sig. (2-tailed)	.622	.248	.126	.452	.000
	N	36	36	36	36	36
P10	Pearson Correlation	.397	.299	.357	.474	.746
	Sig. (2-tailed)	.016	.077	.032	.004	.000
	N	36	36	36	36	36
P11	Pearson Correlation	.326	.337	.238	.177	.656
	Sig. (2-tailed)	.053	.044	.163	.301	.000
	N	36	36	36	36	36
P12	Pearson Correlation	.233	.237	.209	.005	.703
	Sig. (2-tailed)	.172	.164	.221	.977	.000
	N	36	36	36	36	36
P13	Pearson Correlation	.082	.346	.344	.004	.656
	Sig. (2-tailed)	.635	.039	.040	.980	.000
	N	36	36	36	36	36

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

	P1	P2	P3	P4	P5	P6
P14 Pearson Correlation	.383	.559	.553	.538	.580	.439
Sig. (2-tailed)	.021	.000	.000	.001	.000	.007
N	36	36	36	36	36	36
P15 Pearson Correlation	.629	.640	.660	.718	.470	.525
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.004	.001
N	36	36	36	36	36	36
P16 Pearson Correlation	.604	.678	.640	.380	.534	.664
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.022	.001	.000
N	36	36	36	36	36	36
P17 Pearson Correlation	.511	.553	.366	.229	.310	.449
Sig. (2-tailed)	.001	.000	.028	.180	.066	.006
N	36	36	36	36	36	36
P18 Pearson Correlation	.497	.451	.347	.270	.344	.471
Sig. (2-tailed)	.002	.006	.038	.112	.040	.004
N	36	36	36	36	36	36
P19 Pearson Correlation	.413	.292	.166	.175	.202	.325
Sig. (2-tailed)	.012	.084	.333	.307	.237	.053
N	36	36	36	36	36	36
P20 Pearson Correlation	.250	.299	.206	.417	.286	.326
Sig. (2-tailed)	.141	.077	.228	.011	.091	.052
N	36	36	36	36	36	36
P21 Pearson Correlation	.433	.463	.299	.520	.440	.494
Sig. (2-tailed)	.008	.004	.076	.001	.007	.002
N	36	36	36	36	36	36
P22 Pearson Correlation	.463	.569	.327	.312	.433	.476
Sig. (2-tailed)	.006	.000	.052	.064	.008	.003
N	36	36	36	36	36	36
P23 Pearson Correlation	.570	.609	.601	.391	.578	.650
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.018	.000	.000
N	36	36	36	36	36	36
P24 Pearson Correlation	.609	.630	.633	.350	.598	.669
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.036	.000	.000
N	36	36	36	36	36	36
P25 Pearson Correlation	.539	.489	.554	.543	.524	.511
Sig. (2-tailed)	.001	.002	.000	.001	.001	.001
N	36	36	36	36	36	36
P26 Pearson Correlation	.382	.436	.531	.513	.435	.397
Sig. (2-tailed)	.021	.008	.001	.001	.008	.016
N	36	36	36	36	36	36

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

	P7	P8	P9	P10	P11	P12
P14 Pearson Correlation	.300	.300	.467	.567	.717	.775
Sig. (2-tailed)	.075	.075	.004	.000	.000	.000
N	36	36	36	36	36	36
P15 Pearson Correlation	.353	.432	.464	.609	.521	.530
Sig. (2-tailed)	.035	.009	.004	.000	.001	.001
N	36	36	36	36	36	36
P16 Pearson Correlation	.495	.566	.380	.366	.359	.499
Sig. (2-tailed)	.002	.000	.022	.028	.032	.002
N	36	36	36	36	36	36
P17 Pearson Correlation	.531	.531	.229	.236	.103	.349
Sig. (2-tailed)	.001	.001	.180	.166	.549	.037
N	36	36	36	36	36	36
P18 Pearson Correlation	.394	.609	.193	.450	.352	.361
Sig. (2-tailed)	.017	.000	.261	.006	.035	.030
N	36	36	36	36	36	36
P19 Pearson Correlation	.407	.489	.088	.301	.114	.188
Sig. (2-tailed)	.014	.002	.611	.074	.507	.326
N	36	36	36	36	36	36
P20 Pearson Correlation	.463	.259	.070	.382	.467	.275
Sig. (2-tailed)	.006	.128	.687	.021	.004	.104
N	36	36	36	36	36	36
P21 Pearson Correlation	.690	.552	.297	.485	.566	.370
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.079	.003	.000	.027
N	36	36	36	36	36	36
P22 Pearson Correlation	.621	.538	.223	.306	.290	.519
Sig. (2-tailed)	.000	.001	.192	.070	.086	.001
N	36	36	36	36	36	36
P23 Pearson Correlation	.545	.726	.684	.537	.304	.486
Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.001	.072	.003
N	36	36	36	36	36	36
P24 Pearson Correlation	.326	.570	.526	.301	.272	.436
Sig. (2-tailed)	.053	.000	.001	.074	.108	.008
N	36	36	36	36	36	36
P25 Pearson Correlation	.427	.505	.627	.574	.457	.477
Sig. (2-tailed)	.009	.002	.000	.000	.005	.003
N	36	36	36	36	36	36
P26 Pearson Correlation	.391	.391	.607	.385	.323	.396
Sig. (2-tailed)	.019	.019	.000	.020	.055	.017
N	36	36	36	36	36	36

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

	P13	P14	P15	P16	P17	P18
P14 Pearson Correlation	.674	1	.489	.271	.209	.368
Sig. (2-tailed)	.000		.002	.110	.221	.027
N	36	36	36	36	36	36
P15 Pearson Correlation	.610	.489	1	.601	.492	.442
Sig. (2-tailed)	.000	.002		.000	.002	.007
N	36	36	36	36	36	36
P16 Pearson Correlation	.433	.271	.601	1	.665	.515
Sig. (2-tailed)	.008	.110	.000		.000	.001
N	36	36	36	36	36	36
P17 Pearson Correlation	.303	.209	.492	.665	1	.337
Sig. (2-tailed)	.072	.221	.002	.000		.045
N	36	36	36	36	36	36
P18 Pearson Correlation	.178	.368	.442	.515	.337	1
Sig. (2-tailed)	.299	.027	.007	.001	.045	
N	36	36	36	36	36	36
P19 Pearson Correlation	-.086	.143	.251	.264	.383	.841
Sig. (2-tailed)	.618	.407	.139	.119	.021	.000
N	36	36	36	36	36	36
P20 Pearson Correlation	.362	.049	.424	.412	.304	.190
Sig. (2-tailed)	.030	.774	.010	.013	.071	.268
N	36	36	36	36	36	36
P21 Pearson Correlation	.387	.189	.373	.296	.325	.203
Sig. (2-tailed)	.020	.270	.025	.080	.053	.236
N	36	36	36	36	36	36
P22 Pearson Correlation	.529	.362	.447	.499	.779	.214
Sig. (2-tailed)	.001	.030	.006	.002	.000	.211
N	36	36	36	36	36	36
P23 Pearson Correlation	.509	.338	.491	.484	.569	.362
Sig. (2-tailed)	.002	.044	.002	.003	.000	.030
N	36	36	36	36	36	36
P24 Pearson Correlation	.379	.383	.440	.434	.511	.411
Sig. (2-tailed)	.023	.021	.007	.008	.001	.013
N	36	36	36	36	36	36
P25 Pearson Correlation	.415	.323	.480	.477	.366	.429
Sig. (2-tailed)	.012	.055	.003	.003	.028	.009
N	36	36	36	36	36	36
P26 Pearson Correlation	.509	.114	.402	.392	.272	-.061
Sig. (2-tailed)	.002	.508	.015	.018	.108	.723
N	36	36	36	36	36	36

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

	P19	P20	P21	P22	P23	P24
P14 Pearson Correlation	.143	.049	.189	.362	.338	.383
Sig. (2-tailed)	.407	.774	.270	.030	.044	.021
N	36	36	36	36	36	36
P15 Pearson Correlation	.251	.424	.373	.447	.491	.440
Sig. (2-tailed)	.139	.010	.025	.006	.002	.007
N	36	36	36	36	36	36
P16 Pearson Correlation	.264	.412	.296	.499	.484	.434
Sig. (2-tailed)	.119	.013	.080	.002	.003	.008
N	36	36	36	36	36	36
P17 Pearson Correlation	.383	.304	.325	.779	.569	.511
Sig. (2-tailed)	.021	.071	.053	.000	.000	.001
N	36	36	36	36	36	36
P18 Pearson Correlation	.841	.190	.203	.214	.362	.411
Sig. (2-tailed)	.000	.268	.236	.211	.030	.013
N	36	36	36	36	36	36
P19 Pearson Correlation	1	.095	.184	.155	.242	.315
Sig. (2-tailed)		.582	.282	.368	.154	.061
N	36	36	36	36	36	36
P20 Pearson Correlation	.095	1	.739	.518	.106	-.060
Sig. (2-tailed)	.582		.000	.001	.539	.726
N	36	36	36	36	36	36
P21 Pearson Correlation	.184	.739	1	.553	.390	.267
Sig. (2-tailed)	.282	.000		.000	.019	.115
N	36	36	36	36	36	36
P22 Pearson Correlation	.155	.518	.553	1	.505	.354
Sig. (2-tailed)	.368	.001	.000		.002	.034
N	36	36	36	36	36	36
P23 Pearson Correlation	.242	.106	.390	.505	1	.788
Sig. (2-tailed)	.154	.539	.019	.002		.000
N	36	36	36	36	36	36
P24 Pearson Correlation	.315	-.060	.267	.354	.788	1
Sig. (2-tailed)	.061	.726	.115	.034	.000	
N	36	36	36	36	36	36
P25 Pearson Correlation	.446	.280	.536	.232	.497	.539
Sig. (2-tailed)	.006	.098	.001	.173	.002	.001
N	36	36	36	36	36	36
P26 Pearson Correlation	-.139	.386	.501	.283	.426	.278
Sig. (2-tailed)	.419	.020	.002	.095	.010	.101
N	36	36	36	36	36	36

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		P25	P26	P27	P28	P29	P30
P14	Pearson Correlation	.323	.114	.193	.376	.500	.370
	Sig. (2-tailed)	.055	.508	.260	.024	.002	.026
	N	36	36	36	36	36	36
P15	Pearson Correlation	.480	.402	.524	.636	.469	.503
	Sig. (2-tailed)	.003	.015	.001	.000	.004	.002
	N	36	36	36	36	36	36
P16	Pearson Correlation	.477	.392	.094	.218	.194	.211
	Sig. (2-tailed)	.003	.018	.587	.201	.256	.216
	N	36	36	36	36	36	36
P17	Pearson Correlation	.366	.272	-.091	.000	.131	.136
	Sig. (2-tailed)	.028	.108	.599	1.000	.445	.429
	N	36	36	36	36	36	36
P18	Pearson Correlation	.429	-.061	.085	.205	.448	.214
	Sig. (2-tailed)	.009	.723	.623	.231	.006	.210
	N	36	36	36	36	36	36
P19	Pearson Correlation	.446	-.139	-.131	-.063	.246	-.035
	Sig. (2-tailed)	.006	.419	.446	.716	.148	.841
	N	36	36	36	36	36	36
P20	Pearson Correlation	.280	.386	.557	.399	.116	.303
	Sig. (2-tailed)	.098	.020	.000	.016	.502	.072
	N	36	36	36	36	36	36
P21	Pearson Correlation	.536	.501	.477	.235	.209	.324
	Sig. (2-tailed)	.001	.002	.003	.169	.222	.054
	N	36	36	36	36	36	36
P22	Pearson Correlation	.232	.283	.020	.070	.165	.283
	Sig. (2-tailed)	.173	.095	.910	.684	.336	.095
	N	36	36	36	36	36	36
P23	Pearson Correlation	.497	.426	.163	.182	.275	.194
	Sig. (2-tailed)	.002	.010	.341	.287	.105	.258
	N	36	36	36	36	36	36
P24	Pearson Correlation	.539	.278	.008	.163	.246	.070
	Sig. (2-tailed)	.001	.101	.964	.341	.148	.687
	N	36	36	36	36	36	36
P25	Pearson Correlation	1	.431	.224	.222	.294	.033
	Sig. (2-tailed)		.009	.188	.193	.082	.848
	N	36	36	36	36	36	36
P26	Pearson Correlation	.431	1	.505	.462	.197	.333
	Sig. (2-tailed)	.009		.002	.005	.250	.047
	N	36	36	36	36	36	36

Correlations

		P31	P32	P33	P34	P35	P36
P14	Pearson Correlation	.157	.183	.288	.350	.219	.157
	Sig. (2-tailed)	.362	.286	.088	.036	.199	.362
	N	36	36	36	36	36	36
P15	Pearson Correlation	.130	.242	.297	.316	.332	.442
	Sig. (2-tailed)	.460	.155	.078	.060	.048	.007
	N	36	36	36	36	36	36
P16	Pearson Correlation	.137	.121	.291	.319	.465	.365
	Sig. (2-tailed)	.427	.482	.085	.058	.004	.029
	N	36	36	36	36	36	36
P17	Pearson Correlation	.000	.218	.382	.467	.599	.674
	Sig. (2-tailed)	1.000	.201	.022	.004	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36
P18	Pearson Correlation	.346	.289	.481	.533	.571	.244
	Sig. (2-tailed)	.039	.112	.003	.001	.000	.152
	N	36	36	36	36	36	36
P19	Pearson Correlation	.112	.195	.379	.557	.611	.325
	Sig. (2-tailed)	.514	.254	.023	.000	.000	.053
	N	36	36	36	36	36	36
P20	Pearson Correlation	.170	.221	.146	.300	.000	.258
	Sig. (2-tailed)	.323	.195	.395	.076	1.000	.129
	N	36	36	36	36	36	36
P21	Pearson Correlation	.353	.449	.321	.548	.259	.421
	Sig. (2-tailed)	.035	.006	.056	.001	.127	.010
	N	36	36	36	36	36	36
P22	Pearson Correlation	.183	.368	.468	.505	.350	.564
	Sig. (2-tailed)	.286	.027	.004	.002	.037	.000
	N	36	36	36	36	36	36
P23	Pearson Correlation	.351	.404	.422	.521	.596	.554
	Sig. (2-tailed)	.036	.015	.010	.001	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36
P24	Pearson Correlation	.214	.195	.281	.467	.611	.411
	Sig. (2-tailed)	.211	.254	.096	.004	.000	.013
	N	36	36	36	36	36	36
P25	Pearson Correlation	-.011	.213	.057	.579	.547	.265
	Sig. (2-tailed)	.950	.213	.742	.000	.001	.119
	N	36	36	36	36	36	36
P26	Pearson Correlation	.036	.267	.121	.064	.041	.397
	Sig. (2-tailed)	.835	.115	.482	.713	.814	.016
	N	36	36	36	36	36	36

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		P37	P38	P39	P40	TOTAL P
P14	Pearson Correlation	.356	.281	.040	.088	.588
	Sig. (2-tailed)	.033	.097	.815	.611	.000
	N	36	36	36	36	36
P15	Pearson Correlation	.354	.369	.450	.433	.758
	Sig. (2-tailed)	.034	.027	.006	.008	.000
	N	36	36	36	36	36
P16	Pearson Correlation	.322	.349	.468	.204	.667
	Sig. (2-tailed)	.055	.037	.004	.232	.000
	N	36	36	36	36	36
P17	Pearson Correlation	.396	.346	.446	.251	.587
	Sig. (2-tailed)	.017	.039	.006	.139	.000
	N	36	36	36	36	36
P18	Pearson Correlation	.515	.147	-.017	.179	.572
	Sig. (2-tailed)	.001	.394	.923	.297	.000
	N	36	36	36	36	36
P19	Pearson Correlation	.439	.010	-.083	.182	.394
	Sig. (2-tailed)	.007	.955	.628	.288	.017
	N	36	36	36	36	36
P20	Pearson Correlation	.107	.428	.639	.297	.510
	Sig. (2-tailed)	.534	.009	.000	.078	.001
	N	36	36	36	36	36
P21	Pearson Correlation	.372	.532	.566	.399	.692
	Sig. (2-tailed)	.026	.001	.000	.016	.000
	N	36	36	36	36	36
P22	Pearson Correlation	.304	.429	.482	.120	.632
	Sig. (2-tailed)	.071	.009	.003	.487	.000
	N	36	36	36	36	36
P23	Pearson Correlation	.320	.306	.364	.203	.724
	Sig. (2-tailed)	.057	.069	.029	.236	.000
	N	36	36	36	36	36
P24	Pearson Correlation	.363	.186	.121	.086	.607
	Sig. (2-tailed)	.030	.277	.481	.620	.000
	N	36	36	36	36	36
P25	Pearson Correlation	.342	.243	.308	.286	.655
	Sig. (2-tailed)	.041	.153	.068	.091	.000
	N	36	36	36	36	36
P26	Pearson Correlation	.148	.408	.570	.376	.559
	Sig. (2-tailed)	.388	.014	.000	.024	.000
	N	36	36	36	36	36

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6
P27	Pearson Correlation	.147	.149	.224	.482	.114	.146
	Sig. (2-tailed)	.394	.387	.188	.003	.509	.396
	N	36	36	36	36	36	36
P28	Pearson Correlation	.163	.161	.330	.431	.170	.105
	Sig. (2-tailed)	.341	.350	.049	.009	.321	.542
	N	36	36	36	36	36	36
P29	Pearson Correlation	.246	.230	.198	.293	.152	.094
	Sig. (2-tailed)	.148	.177	.248	.083	.377	.588
	N	36	36	36	36	36	36
P30	Pearson Correlation	.174	.256	.133	.327	.098	.122
	Sig. (2-tailed)	.311	.132	.440	.052	.568	.478
	N	36	36	36	36	36	36
P31	Pearson Correlation	.011	.107	-.011	.000	.145	.257
	Sig. (2-tailed)	.948	.534	.950	1.000	.397	.130
	N	36	36	36	36	36	36
P32	Pearson Correlation	.279	.338	.133	.225	.225	.269
	Sig. (2-tailed)	.100	.044	.439	.188	.187	.112
	N	36	36	36	36	36	36
P33	Pearson Correlation	.281	.424	.150	.153	.274	.395
	Sig. (2-tailed)	.096	.010	.383	.374	.107	.017
	N	36	36	36	36	36	36
P34	Pearson Correlation	.557	.577	.408	.401	.546	.612
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.014	.015	.001	.000
	N	36	36	36	36	36	36
P35	Pearson Correlation	.459	.480	.328	.188	.324	.571
	Sig. (2-tailed)	.005	.003	.051	.272	.054	.000
	N	36	36	36	36	36	36
P36	Pearson Correlation	.583	.525	.347	.347	.274	.395
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.038	.038	.105	.017
	N	36	36	36	36	36	36
P37	Pearson Correlation	.363	.414	.197	.289	.196	.382
	Sig. (2-tailed)	.030	.012	.249	.087	.252	.022
	N	36	36	36	36	36	36
P38	Pearson Correlation	.363	.361	.243	.277	.234	.302
	Sig. (2-tailed)	.030	.031	.153	.102	.170	.074
	N	36	36	36	36	36	36
P39	Pearson Correlation	.326	.373	.308	.382	.287	.344
	Sig. (2-tailed)	.052	.025	.068	.021	.090	.040
	N	36	36	36	36	36	36

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		P7	P8	P9	P10	P11	P12
P27	Pearson Correlation	.101	.101	.171	.491	.475	.139
	Sig. (2-tailed)	.557	.557	.319	.002	.003	.419
	N	36	36	36	36	36	36
P28	Pearson Correlation	-.071	.118	.329	.383	.424	.312
	Sig. (2-tailed)	.682	.494	.050	.021	.010	.064
	N	36	36	36	36	36	36
P29	Pearson Correlation	.189	.440	.383	.434	.296	.278
	Sig. (2-tailed)	.270	.007	.021	.008	.079	.101
	N	36	36	36	36	36	36
P30	Pearson Correlation	.217	.304	.140	.385	.323	.206
	Sig. (2-tailed)	.204	.072	.415	.020	.055	.228
	N	36	36	36	36	36	36
P31	Pearson Correlation	.188	.337	.000	.156	.345	.225
	Sig. (2-tailed)	.326	.044	1.000	.385	.039	.186
	N	36	36	36	36	36	36
P32	Pearson Correlation	.557	.557	.225	.386	.180	.178
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.188	.020	.293	.300
	N	36	36	36	36	36	36
P33	Pearson Correlation	.547	.547	.065	.300	.238	.294
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.705	.076	.161	.082
	N	36	36	36	36	36	36
P34	Pearson Correlation	.596	.521	.160	.440	.394	.480
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.351	.007	.017	.003
	N	36	36	36	36	36	36
P35	Pearson Correlation	.493	.557	.188	.353	.077	.192
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.272	.035	.654	.263
	N	36	36	36	36	36	36
P36	Pearson Correlation	.680	.680	.347	.370	.004	.126
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.038	.026	.982	.463
	N	36	36	36	36	36	36
P37	Pearson Correlation	.395	.458	.085	.397	.326	.233
	Sig. (2-tailed)	.017	.005	.622	.016	.053	.172
	N	36	36	36	36	36	36
P38	Pearson Correlation	.478	.478	.198	.299	.337	.237
	Sig. (2-tailed)	.003	.003	.248	.077	.044	.164
	N	36	36	36	36	36	36
P39	Pearson Correlation	.469	.355	.260	.357	.238	.209
	Sig. (2-tailed)	.004	.033	.126	.032	.163	.221
	N	36	36	36	36	36	36

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		P13	P14	P15	P16	P17	P18
P27	Pearson Correlation	.340	.193	.524	.094	-.091	.085
	Sig. (2-tailed)	.042	.260	.001	.587	.599	.623
	N	36	36	36	36	36	36
P28	Pearson Correlation	.540	.376	.636	.218	.000	.205
	Sig. (2-tailed)	.001	.024	.000	.201	1.000	.231
	N	36	36	36	36	36	36
P29	Pearson Correlation	.401	.500	.469	.194	.131	.448
	Sig. (2-tailed)	.015	.002	.004	.256	.445	.006
	N	36	36	36	36	36	36
P30	Pearson Correlation	.344	.370	.503	.211	.136	.214
	Sig. (2-tailed)	.040	.026	.002	.216	.429	.210
	N	36	36	36	36	36	36
P31	Pearson Correlation	.196	.157	.130	.137	.000	.346
	Sig. (2-tailed)	.252	.362	.460	.427	1.000	.039
	N	36	36	36	36	36	36
P32	Pearson Correlation	.221	.183	.242	.121	.218	.269
	Sig. (2-tailed)	.196	.286	.155	.482	.201	.112
	N	36	36	36	36	36	36
P33	Pearson Correlation	.178	.288	.297	.291	.382	.481
	Sig. (2-tailed)	.299	.088	.078	.085	.022	.003
	N	36	36	36	36	36	36
P34	Pearson Correlation	.275	.350	.316	.319	.467	.533
	Sig. (2-tailed)	.104	.036	.060	.058	.004	.001
	N	36	36	36	36	36	36
P35	Pearson Correlation	-.015	.219	.332	.465	.599	.571
	Sig. (2-tailed)	.930	.199	.048	.004	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36
P36	Pearson Correlation	.178	.157	.442	.365	.674	.244
	Sig. (2-tailed)	.299	.362	.007	.029	.000	.152
	N	36	36	36	36	36	36
P37	Pearson Correlation	.082	.356	.354	.322	.396	.515
	Sig. (2-tailed)	.635	.033	.034	.055	.017	.001
	N	36	36	36	36	36	36
P38	Pearson Correlation	.346	.281	.369	.349	.346	.147
	Sig. (2-tailed)	.039	.097	.027	.037	.039	.394
	N	36	36	36	36	36	36
P39	Pearson Correlation	.344	.040	.450	.468	.446	-.017
	Sig. (2-tailed)	.040	.815	.006	.004	.006	.923
	N	36	36	36	36	36	36

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		P19	P20	P21	P22	P23	P24
P27	Pearson Correlation	-.131	.557	.477	.020	.163	.008
	Sig. (2-tailed)	.446	.000	.003	.910	.341	.964
	N	36	36	36	36	36	36
P28	Pearson Correlation	-.063	.399	.235	.070	.182	.163
	Sig. (2-tailed)	.716	.016	.169	.684	.287	.341
	N	36	36	36	36	36	36
P29	Pearson Correlation	.246	.116	.209	.165	.275	.246
	Sig. (2-tailed)	.148	.502	.222	.336	.105	.148
	N	36	36	36	36	36	36
P30	Pearson Correlation	-.035	.303	.324	.283	.194	.070
	Sig. (2-tailed)	.841	.072	.064	.095	.258	.687
	N	36	36	36	36	36	36
P31	Pearson Correlation	.112	.170	.353	.183	.351	.214
	Sig. (2-tailed)	.514	.323	.035	.286	.036	.211
	N	36	36	36	36	36	36
P32	Pearson Correlation	.195	.221	.449	.368	.404	.195
	Sig. (2-tailed)	.254	.195	.006	.027	.015	.254
	N	36	36	36	36	36	36
P33	Pearson Correlation	.379	.146	.321	.468	.422	.281
	Sig. (2-tailed)	.023	.395	.066	.004	.010	.096
	N	36	36	36	36	36	36
P34	Pearson Correlation	.557	.300	.548	.505	.521	.467
	Sig. (2-tailed)	.000	.076	.001	.002	.001	.004
	N	36	36	36	36	36	36
P35	Pearson Correlation	.611	.000	.269	.350	.596	.611
	Sig. (2-tailed)	.000	1.000	.127	.037	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36
P36	Pearson Correlation	.325	.258	.421	.564	.554	.411
	Sig. (2-tailed)	.053	.129	.010	.000	.000	.013
	N	36	36	36	36	36	36
P37	Pearson Correlation	.439	.107	.372	.304	.320	.363
	Sig. (2-tailed)	.007	.534	.026	.071	.057	.030
	N	36	36	36	36	36	36
P38	Pearson Correlation	.010	.428	.532	.429	.306	.186
	Sig. (2-tailed)	.955	.009	.001	.009	.069	.277
	N	36	36	36	36	36	36
P39	Pearson Correlation	-.083	.639	.566	.482	.364	.121
	Sig. (2-tailed)	.628	.000	.000	.003	.029	.481
	N	36	36	36	36	36	36

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

	P25	P26	P27	P28	P29	P30
P27 Pearson Correlation	.224	.505	1	.761	.391	.579
Sig. (2-tailed)	.188	.002		.000	.018	.000
N	36	36	36	36	36	36
P28 Pearson Correlation	.222	.462	.761	1	.657	.583
Sig. (2-tailed)	.193	.005	.000		.000	.000
N	36	36	36	36	36	36
P29 Pearson Correlation	.294	.197	.391	.657	1	.734
Sig. (2-tailed)	.082	.250	.018	.000		.000
N	36	36	36	36	36	36
P30 Pearson Correlation	.033	.333	.579	.583	.734	1
Sig. (2-tailed)	.848	.047	.000	.000	.000	
N	36	36	36	36	36	36
P31 Pearson Correlation	-.011	.036	.255	.260	.440	.575
Sig. (2-tailed)	.950	.835	.133	.126	.007	.000
N	36	36	36	36	36	36
P32 Pearson Correlation	.213	.267	.277	.064	.402	.535
Sig. (2-tailed)	.213	.115	.102	.709	.015	.001
N	36	36	36	36	36	36
P33 Pearson Correlation	.057	.121	.083	.003	.404	.640
Sig. (2-tailed)	.742	.482	.632	.986	.015	.000
N	36	36	36	36	36	36
P34 Pearson Correlation	.579	.064	.134	-.057	.133	.064
Sig. (2-tailed)	.000	.713	.436	.739	.439	.713
N	36	36	36	36	36	36
P35 Pearson Correlation	.547	.041	-.014	-.066	.256	.122
Sig. (2-tailed)	.001	.814	.937	.701	.132	.478
N	36	36	36	36	36	36
P36 Pearson Correlation	.265	.397	.146	.105	.271	.306
Sig. (2-tailed)	.119	.016	.396	.542	.110	.070
N	36	36	36	36	36	36
P37 Pearson Correlation	.342	.148	.223	.115	.337	.391
Sig. (2-tailed)	.041	.388	.191	.505	.045	.018
N	36	36	36	36	36	36
P38 Pearson Correlation	.243	.408	.442	.278	.247	.408
Sig. (2-tailed)	.153	.014	.007	.101	.146	.014
N	36	36	36	36	36	36
P39 Pearson Correlation	.308	.570	.491	.340	.162	.425
Sig. (2-tailed)	.068	.000	.002	.042	.345	.010
N	36	36	36	36	36	36

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

	P31	P32	P33	P34	P35	P36
P27 Pearson Correlation	.255	.277	.083	.134	-.014	.146
Sig. (2-tailed)	.133	.102	.632	.436	.937	.396
N	36	36	36	36	36	36
P28 Pearson Correlation	.260	.064	.003	-.057	-.066	.105
Sig. (2-tailed)	.126	.709	.986	.739	.701	.542
N	36	36	36	36	36	36
P29 Pearson Correlation	.440	.402	.404	.133	.256	.271
Sig. (2-tailed)	.007	.015	.015	.439	.132	.110
N	36	36	36	36	36	36
P30 Pearson Correlation	.575	.535	.640	.064	.122	.306
Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.713	.478	.070
N	36	36	36	36	36	36
P31 Pearson Correlation	1	.403	.649	.288	.237	-.010
Sig. (2-tailed)		.015	.000	.089	.164	.954
N	36	36	36	36	36	36
P32 Pearson Correlation	.403	1	.694	.408	.327	.416
Sig. (2-tailed)	.015		.000	.014	.052	.012
N	36	36	36	36	36	36
P33 Pearson Correlation	.649	.694	1	.436	.438	.395
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.008	.008	.017
N	36	36	36	36	36	36
P34 Pearson Correlation	.288	.408	.436	1	.699	.297
Sig. (2-tailed)	.089	.014	.008		.000	.078
N	36	36	36	36	36	36
P35 Pearson Correlation	.237	.327	.438	.699	1	.504
Sig. (2-tailed)	.164	.052	.008	.000		.002
N	36	36	36	36	36	36
P36 Pearson Correlation	-.010	.416	.395	.297	.504	1
Sig. (2-tailed)	.954	.012	.017	.078	.002	
N	36	36	36	36	36	36
P37 Pearson Correlation	.305	.432	.481	.471	.608	.449
Sig. (2-tailed)	.070	.008	.003	.004	.000	.006
N	36	36	36	36	36	36
P38 Pearson Correlation	.142	.427	.259	.251	.241	.535
Sig. (2-tailed)	.409	.009	.127	.140	.156	.001
N	36	36	36	36	36	36
P39 Pearson Correlation	.133	.389	.229	.236	.227	.464
Sig. (2-tailed)	.438	.019	.180	.166	.184	.004
N	36	36	36	36	36	36

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

	P37	P38	P39	P40	TOTAL P
P27 Pearson Correlation	.223	.442	.491	.543	.450
Sig. (2-tailed)	.191	.007	.002	.001	.006
N	36	36	36	36	36
P28 Pearson Correlation	.115	.278	.340	.365	.435
Sig. (2-tailed)	.505	.101	.042	.029	.008
N	36	36	36	36	36
P29 Pearson Correlation	.337	.247	.162	.424	.511
Sig. (2-tailed)	.045	.146	.345	.010	.001
N	36	36	36	36	36
P30 Pearson Correlation	.391	.408	.425	.581	.514
Sig. (2-tailed)	.018	.014	.010	.000	.001
N	36	36	36	36	36
P31 Pearson Correlation	.305	.142	.133	.243	.358
Sig. (2-tailed)	.070	.409	.438	.153	.032
N	36	36	36	36	36
P32 Pearson Correlation	.432	.427	.389	.439	.536
Sig. (2-tailed)	.008	.009	.019	.007	.001
N	36	36	36	36	36
P33 Pearson Correlation	.481	.259	.229	.293	.546
Sig. (2-tailed)	.003	.127	.180	.083	.001
N	36	36	36	36	36
P34 Pearson Correlation	.471	.251	.236	.254	.649
Sig. (2-tailed)	.004	.140	.166	.134	.000
N	36	36	36	36	36
P35 Pearson Correlation	.608	.241	.227	.338	.569
Sig. (2-tailed)	.000	.156	.184	.043	.000
N	36	36	36	36	36
P36 Pearson Correlation	.449	.535	.464	.348	.603
Sig. (2-tailed)	.006	.001	.004	.038	.000
N	36	36	36	36	36
P37 Pearson Correlation	1	.712	.423	.569	.592
Sig. (2-tailed)		.000	.010	.000	.000
N	36	36	36	36	36
P38 Pearson Correlation	.712	1	.763	.473	.587
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.004	.000
N	36	36	36	36	36
P39 Pearson Correlation	.423	.763	1	.579	.589
Sig. (2-tailed)	.010	.000		.000	.000
N	36	36	36	36	36

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6
P40	Pearson Correlation	.278	.273	.194	.474**	.056	.179
	Sig. (2-tailed)	.101	.107	.257	.003	.745	.297
	N	36	36	36	36	36	36
TOTAL_P	Pearson Correlation	.766**	.841**	.743**	.741**	.744**	.790**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		P7	P8	P9	P10	P11	P12
P40	Pearson Correlation	.280	.200	.129	.474**	.177	.005
	Sig. (2-tailed)	.098	.241	.452	.004	.301	.977
	N	36	36	36	36	36	36
TOTAL_P	Pearson Correlation	.748**	.777**	.617**	.746**	.656**	.703**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		P13	P14	P15	P16	P17	P18
P40	Pearson Correlation	.004	.088	.433**	.204	.251	.179
	Sig. (2-tailed)	.980	.611	.008	.232	.139	.297
	N	36	36	36	36	36	36
TOTAL_P	Pearson Correlation	.656**	.588**	.758**	.667**	.587**	.572**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		P19	P20	P21	P22	P23	P24
P40	Pearson Correlation	.182	.297	.399	.120	.203	.086
	Sig. (2-tailed)	.288	.078	.016	.487	.236	.620
	N	36	36	36	36	36	36
TOTAL_P	Pearson Correlation	.394**	.510**	.692**	.632**	.724**	.607**
	Sig. (2-tailed)	.017	.001	.000	.000	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		P25	P26	P27	P28	P29	P30
P40	Pearson Correlation	.286	.376	.543	.365	.424	.581
	Sig. (2-tailed)	.091	.024	.001	.029	.010	.000
	N	36	36	36	36	36	36
TOTAL_P	Pearson Correlation	.655	.559	.450	.435	.511	.514
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.006	.008	.001	.001
	N	36	36	36	36	36	36

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		P31	P32	P33	P34	P35	P36
P40	Pearson Correlation	.243	.439	.293	.254	.338	.348
	Sig. (2-tailed)	.153	.007	.083	.134	.043	.038
	N	36	36	36	36	36	36
TOTAL_P	Pearson Correlation	.358	.536	.546	.649	.569	.603
	Sig. (2-tailed)	.032	.001	.001	.000	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		P37	P38	P39	P40	TOTAL_P
P40	Pearson Correlation	.569	.473	.579	1	.493
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.000		.002
	N	36	36	36	36	36
TOTAL_P	Pearson Correlation	.592	.587	.589	.493	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.002	
	N	36	36	36	36	36

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 3

Uji Validitas Lingkungan Kerja

Correlations

		L1	L2	L3	L4	L5	L6
L1	Pearson Correlation	1	.468*	.532*	.372	.249	.239
	Sig. (2-tailed)		.004	.001	.025	.143	.160
	N	36	36	36	36	36	36
L2	Pearson Correlation	.468*	1	.602**	.472*	.280	.395
	Sig. (2-tailed)	.004		.000	.004	.099	.017
	N	36	36	36	36	36	36
L3	Pearson Correlation	.532*	.602**	1	.540**	.471*	.218
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.001	.004	.201
	N	36	36	36	36	36	36
L4	Pearson Correlation	.372	.472*	.540**	1	.533**	.372
	Sig. (2-tailed)	.025	.004	.001		.001	.025
	N	36	36	36	36	36	36
L5	Pearson Correlation	.249	.280	.471*	.533**	1	.562**
	Sig. (2-tailed)	.143	.099	.004	.001		.000
	N	36	36	36	36	36	36
L6	Pearson Correlation	.239	.395	.218	.372	.562**	1
	Sig. (2-tailed)	.160	.017	.201	.025	.000	
	N	36	36	36	36	36	36
L7	Pearson Correlation	.114	.165	.099	.374	.686**	.799**
	Sig. (2-tailed)	.507	.336	.565	.025	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36
L8	Pearson Correlation	.359	.091	.445*	.465*	.572**	.493*
	Sig. (2-tailed)	.032	.599	.007	.004	.000	.002
	N	36	36	36	36	36	36
L9	Pearson Correlation	.541*	.326	.461*	.378	.306	.445*
	Sig. (2-tailed)	.001	.052	.005	.023	.069	.007
	N	36	36	36	36	36	36
L10	Pearson Correlation	.391	.364	.458**	.364	.161	.478*
	Sig. (2-tailed)	.018	.029	.005	.029	.348	.003
	N	36	36	36	36	36	36
L11	Pearson Correlation	.415	.370	.484*	.228	.198	.515*
	Sig. (2-tailed)	.012	.027	.003	.181	.246	.001
	N	36	36	36	36	36	36
TOTAL_L	Pearson Correlation	.624**	.651**	.746**	.692**	.635**	.690**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		L7	L8	L9	L10	L11	TOTAL_L
L1	Pearson Correlation	.114	.359	.541*	.391	.415	.624**
	Sig. (2-tailed)	.507	.032	.001	.018	.012	.000
	N	36	36	36	36	36	36
L2	Pearson Correlation	.165	.091	.326	.364	.370	.651**
	Sig. (2-tailed)	.336	.599	.052	.029	.027	.000
	N	36	36	36	36	36	36
L3	Pearson Correlation	.099	.445*	.461*	.458**	.484*	.746**
	Sig. (2-tailed)	.565	.007	.005	.005	.003	.000
	N	36	36	36	36	36	36
L4	Pearson Correlation	.374	.465*	.378	.364	.228	.692**
	Sig. (2-tailed)	.025	.004	.023	.029	.181	.000
	N	36	36	36	36	36	36
L5	Pearson Correlation	.686**	.572**	.306	.161	.198	.635**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.069	.348	.246	.000
	N	36	36	36	36	36	36
L6	Pearson Correlation	.799**	.493*	.445*	.478*	.515*	.690**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.007	.003	.001	.000
	N	36	36	36	36	36	36
L7	Pearson Correlation	1	.509**	.565**	.400	.404	.621**
	Sig. (2-tailed)		.002	.000	.018	.014	.000
	N	36	36	36	36	36	36
L8	Pearson Correlation	.509**	1	.495**	.323	.476*	.648**
	Sig. (2-tailed)	.002		.002	.054	.003	.000
	N	36	36	36	36	36	36
L9	Pearson Correlation	.565**	.495**	1	.810**	.689**	.787**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002		.000	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36
L10	Pearson Correlation	.400	.323	.810**	1	.701**	.732**
	Sig. (2-tailed)	.016	.054	.000		.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36
L11	Pearson Correlation	.404	.476*	.689**	.701**	1	.721**
	Sig. (2-tailed)	.014	.003	.000	.000		.000
	N	36	36	36	36	36	36
TOTAL_L	Pearson Correlation	.621**	.648**	.787**	.732**	.721**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	36	36	36	36	36	36

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 4

Uji Validitas Motivasi

		M1	M2	M3	M4	M5	M6
M1	Pearson Correlation	1	.746**	.625**	.096	.070	.079
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.578	.685	.648
	N	36	36	36	36	36	36
M2	Pearson Correlation	.746**	1	.525**	.014	.185	.336
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.937	.281	.045
	N	36	36	36	36	36	36
M3	Pearson Correlation	.625**	.525**	1	.532**	.298	.233
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.001	.078	.172
	N	36	36	36	36	36	36
M4	Pearson Correlation	.096	.014	.532**	1	.527**	.508**
	Sig. (2-tailed)	.578	.937	.001		.001	.002
	N	36	36	36	36	36	36
M5	Pearson Correlation	.070	.185	.298	.527**	1	.657**
	Sig. (2-tailed)	.685	.281	.078	.001		.000
	N	36	36	36	36	36	36
M6	Pearson Correlation	.079	.336	.233	.508**	.657**	1
	Sig. (2-tailed)	.648	.045	.172	.002	.000	
	N	36	36	36	36	36	36
M7	Pearson Correlation	.066	.263	.209	.352**	.521**	.585**
	Sig. (2-tailed)	.703	.121	.222	.035	.001	.000
	N	36	36	36	36	36	36
M8	Pearson Correlation	.412	.277	.362	.211	.268	.164
	Sig. (2-tailed)	.013	.102	.030	.216	.114	.340
	N	36	36	36	36	36	36
M9	Pearson Correlation	.078	.371	.340	.437**	.485**	.724**
	Sig. (2-tailed)	.651	.026	.042	.008	.003	.000
	N	36	36	36	36	36	36
M10	Pearson Correlation	-.327	.004	.125	.404	.371	.416
	Sig. (2-tailed)	.052	.983	.467	.015	.026	.012
	N	36	36	36	36	36	36
M11	Pearson Correlation	-.288	.062	.012	.280	.292	.399
	Sig. (2-tailed)	.089	.719	.943	.098	.084	.016
	N	36	36	36	36	36	36
TOTAL_M	Pearson Correlation	.249	.479**	.576**	.671**	.684**	.769**
	Sig. (2-tailed)	.143	.003	.000	.000	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

		M7	M8	M9	M10	M11	TOTAL_M
M1	Pearson Correlation	.066	.412	.078	-.327	-.288	.249
	Sig. (2-tailed)	.703	.013	.651	.052	.089	.143
	N	36	36	36	36	36	36
M2	Pearson Correlation	.263	.277	.371	.004	.062	.479**
	Sig. (2-tailed)	.121	.102	.026	.983	.719	.003
	N	36	36	36	36	36	36
M3	Pearson Correlation	.209	.362	.340	.125	.012	.576**
	Sig. (2-tailed)	.222	.030	.042	.467	.943	.000
	N	36	36	36	36	36	36
M4	Pearson Correlation	.352**	.211	.437**	.404	.280	.671**
	Sig. (2-tailed)	.035	.216	.008	.015	.098	.000
	N	36	36	36	36	36	36
M5	Pearson Correlation	.521**	.268	.485**	.371	.292	.684**
	Sig. (2-tailed)	.001	.114	.003	.026	.084	.000
	N	36	36	36	36	36	36
M6	Pearson Correlation	.585**	.164	.724**	.416	.399	.769**
	Sig. (2-tailed)	.000	.340	.000	.012	.016	.000
	N	36	36	36	36	36	36
M7	Pearson Correlation	1	.438**	.547**	.421	.145	.666**
	Sig. (2-tailed)		.008	.001	.011	.398	.000
	N	36	36	36	36	36	36
M8	Pearson Correlation	.438**	1	.301	.068	-.145	.422
	Sig. (2-tailed)	.008		.075	.692	.400	.010
	N	36	36	36	36	36	36
M9	Pearson Correlation	.547**	.301	1	.667**	.495**	.868**
	Sig. (2-tailed)	.001	.075		.000	.002	.000
	N	36	36	36	36	36	36
M10	Pearson Correlation	.421	.068	.667**	1	.550**	.666**
	Sig. (2-tailed)	.011	.692	.000		.001	.000
	N	36	36	36	36	36	36
M11	Pearson Correlation	.145	-.145	.495**	.550**	1	.526**
	Sig. (2-tailed)	.398	.400	.002	.001		.001
	N	36	36	36	36	36	36
TOTAL_M	Pearson Correlation	.666**	.422	.868**	.666**	.526**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.010	.000	.000	.001	
	N	36	36	36	36	36	36

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 5

Uji Validitas Kinerja

Correlations

	K1	K2	K3	K4	K5	K6
K1 Pearson Correlation	1	.448*	.331	.618**	-.021	.511**
K1 Sig. (2-tailed)		.006	.049	.000	.903	.001
K1 N	36	36	36	36	36	36
K2 Pearson Correlation	.448*	1	.192	.482**	.424*	.000
K2 Sig. (2-tailed)	.006		.261	.003	.010	1.000
K2 N	36	36	36	36	36	36
K3 Pearson Correlation	.331	.192	1	.479**	.272	.703**
K3 Sig. (2-tailed)	.049	.261		.003	.108	.000
K3 N	36	36	36	36	36	36
K4 Pearson Correlation	.618**	.482**	.479**	1	.295	.634**
K4 Sig. (2-tailed)	.000	.003	.003		.080	.000
K4 N	36	36	36	36	36	36
K5 Pearson Correlation	-.021	.424*	.272	.295	1	.244
K5 Sig. (2-tailed)	.903	.010	.108	.080		.151
K5 N	36	36	36	36	36	36
K6 Pearson Correlation	.511**	.000	.703**	.634**	.244	1
K6 Sig. (2-tailed)	.001	1.000	.000	.000	.151	
K6 N	36	36	36	36	36	36
K7 Pearson Correlation	.088	-.260	.326	.094	.000	.389
K7 Sig. (2-tailed)	.612	.125	.053	.585	1.000	.019
K7 N	36	36	36	36	36	36
K8 Pearson Correlation	.146	-.182	.093	.253	.240	.499*
K8 Sig. (2-tailed)	.399	.288	.588	.136	.158	.002
K8 N	36	36	36	36	36	36
K9 Pearson Correlation	-.037	.000	.068	.209	.397	.172
K9 Sig. (2-tailed)	.832	1.000	.696	.222	.017	.315
K9 N	36	36	36	36	36	36
K10 Pearson Correlation	.151	.356	.388	.467**	.420	.528**
K10 Sig. (2-tailed)	.380	.033	.019	.004	.011	.001
K10 N	36	36	36	36	36	36
K11 Pearson Correlation	.341	.260	.476**	.199	.295	.372
K11 Sig. (2-tailed)	.042	.125	.003	.245	.081	.028
K11 N	36	36	36	36	36	36
TOTAL_K Pearson Correlation	.517**	.349*	.681**	.673**	.524*	.788**
TOTAL_K Sig. (2-tailed)	.001	.037	.000	.000	.001	.000
TOTAL_K N	36	36	36	36	36	36

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

	K7	K8	K9	K10	K11	TOTAL_K
K1 Pearson Correlation	.088	.146	-.037	.151	.341	.517**
K1 Sig. (2-tailed)	.612	.399	.832	.380	.042	.001
K1 N	36	36	36	36	36	36
K2 Pearson Correlation	-.260	-.182	.000	.356	.260	.349*
K2 Sig. (2-tailed)	.125	.288	1.000	.033	.125	.037
K2 N	36	36	36	36	36	36
K3 Pearson Correlation	.326	.093	.068	.388	.476**	.681**
K3 Sig. (2-tailed)	.053	.588	.696	.019	.003	.000
K3 N	36	36	36	36	36	36
K4 Pearson Correlation	.094	.253	.209	.467**	.199	.673**
K4 Sig. (2-tailed)	.585	.136	.222	.004	.245	.000
K4 N	36	36	36	36	36	36
K5 Pearson Correlation	.000	.240	.397	.420	.295	.524*
K5 Sig. (2-tailed)	1.000	.158	.017	.011	.081	.001
K5 N	36	36	36	36	36	36
K6 Pearson Correlation	.389	.499*	.172	.528**	.372	.788**
K6 Sig. (2-tailed)	.019	.002	.315	.001	.028	.000
K6 N	36	36	36	36	36	36
K7 Pearson Correlation	1	.568**	.466**	.046	.153	.519**
K7 Sig. (2-tailed)		.000	.004	.788	.374	.001
K7 N	36	36	36	36	36	36
K8 Pearson Correlation	.568**	1	.647**	.230	.063	.576**
K8 Sig. (2-tailed)	.000		.000	.177	.714	.000
K8 N	36	36	36	36	36	36
K9 Pearson Correlation	.466**	.647**	1	.092	.046	.481**
K9 Sig. (2-tailed)	.004	.000		.595	.791	.003
K9 N	36	36	36	36	36	36
K10 Pearson Correlation	.046	.230	.092	1	.541**	.655**
K10 Sig. (2-tailed)	.788	.177	.595		.001	.000
K10 N	36	36	36	36	36	36
K11 Pearson Correlation	.153	.063	.046	.541**	1	.627**
K11 Sig. (2-tailed)	.374	.714	.791	.001		.000
K11 N	36	36	36	36	36	36
TOTAL_K Pearson Correlation	.519**	.576**	.481**	.655**	.627**	1
TOTAL_K Sig. (2-tailed)	.001	.000	.003	.000	.000	
TOTAL_K N	36	36	36	36	36	36

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 6

Uji Realibilitas Pelatihan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	36	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	36	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.959	40

Lampiran 7**Uji Realibilitas Lingkungan Kerja****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	36	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	36	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.881	11

Lampiran 8**Uji Realibilitas Motivasi**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	36	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	36	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.820	11

Lampiran 9**Uji Realibilitas Kinerja****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	36	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	36	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.793	11

Lampiran 10

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolonieritas Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.450	.518		4.733	.000		
	Pelatihan (x1)	.159	.148	.188	1.076	.290	.492	2.032
	LK (X2)	.226	.111	.354	2.030	.050	.492	2.032

a. Dependent Variable: Kinerja

2. Uji Multikolonieritas Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.592	.428		3.721	.001		
	Pelatihan (x1)	.290	.122	.342	2.377	.023	.492	2.032
	LK (x2)	.291	.092	.455	3.162	.003	.492	2.032

a. Dependent Variable: Motivasi

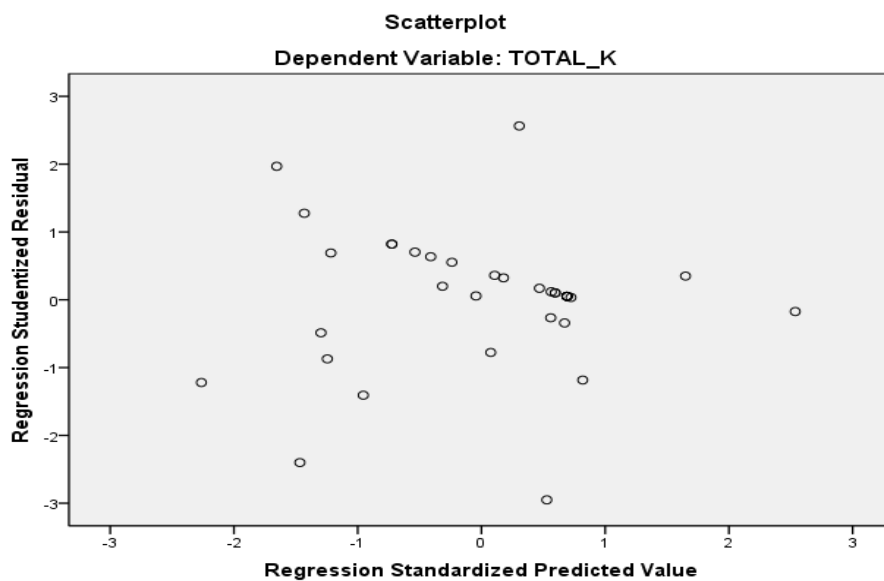
3. Uji Multikolonieritas Motivasi Terhadap Kinerja

Coefficients^a

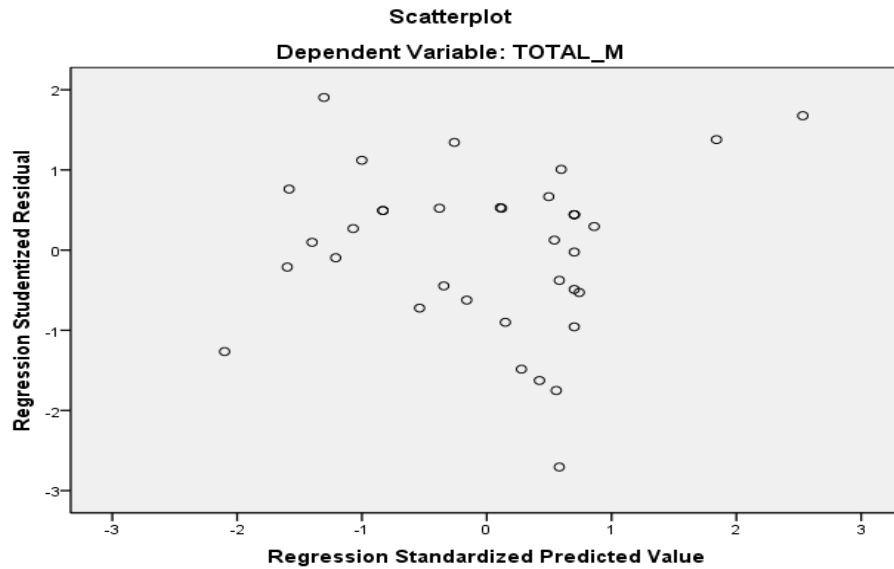
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.940	.628		4.681	.000		
	motivasi (Z)	.254	.165	.254	1.534	.134	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja

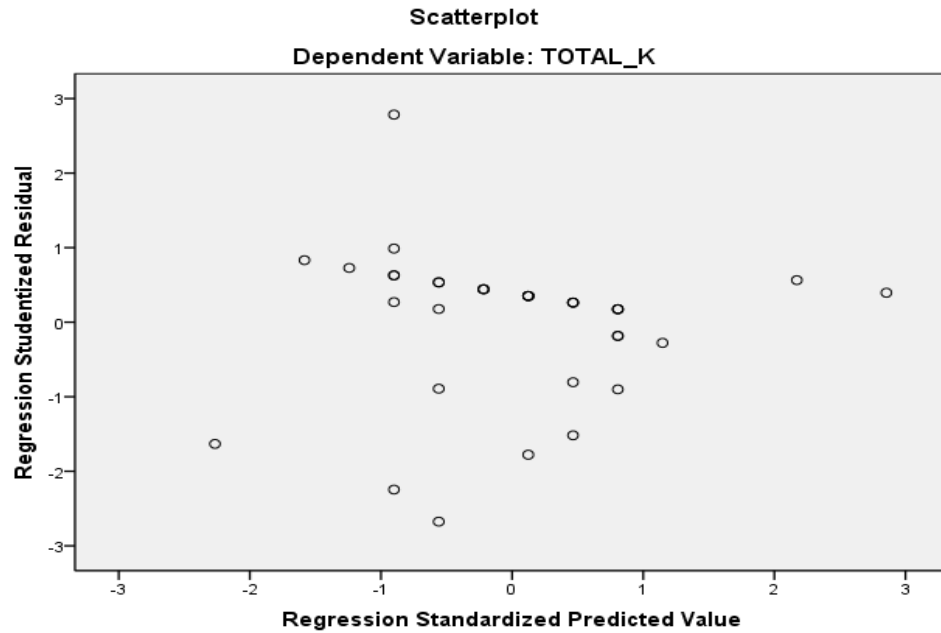
4. Hasil Uji Heteroskedastisitas Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja



5. Hasil Uji Heteroskedastisitas Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi



6. Hasil Uji Heteroskedastisitas Motivasi Terhadap Kinerja



Lampiran 11

Distribusi Frekuensi Pelatihan

Skala	Range	Kategori	Frekuensi	Prosentase (%)
1	121-135	Sangat Rendah	3	8.3
2	136-150	Rendah	10	27.8
3	151-165	Sedang	21	58.3
4	166-180	Tinggi	1	2.8

Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja

Skala	Range	Kategori	Frekuensi	Prosentase (%)
1	21-30	Sangat Rendah	2	5.6
2	31-40	Rendah	11	30.6
3	41-50	Sedang	22	61
4	51-60	Tinggi	1	2.8
5	61-70	Sangat Tinggi	0	-
Lingkungan Kerja (X_2)			36	100

Distribusi Frekuensi Motivasi

Skala	Range	Kategori	Frekuensi	Prosentase (%)
1	31-35	Sangat Rendah	1	2.8
2	36-40	Rendah	12	33.3
3	41-45	Sedang	21	58.4
4	46-50	Tinggi	2	5.5
5	51-55	Sangat Tinggi	0	-
Motivasi (Z)			36	100

Distribusi Frekuensi Kinerja

Skala	Range	Kategori	Frekuensi	Prosentase (%)
1	31-35	Sangat Rendah	1	2.8
2	36-40	Rendah	5	13.9
3	41-45	Sedang	27	75
4	46-50	Tinggi	3	8.3
5	51-55	Sangat Tinggi	0	-
Kinerja (Y)			36	100

Lampiran 12
Uji Hipotesis Pelatihan dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.552	2	.276	4.767	.015 ^a
	Residual	1.911	33	.058		
	Total	2.463	35			

a. Predictors: (Constant), TOTAL_L2, TOTAL_P2

b. Dependent Variable: TOTAL_K2

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)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.473 ^a	.224	.176	2.642

a. Predictors: (Constant), Pelatihan (x1) dan Lingkungan Kerja (x2)

Lampiran 13
Uji Hipotesis Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.592	.428		3.721	.001
PELATIHAN (X ₁)	.290	.122	.342	2.377	.023
LINGKUNGAN KERJA (X ₂)	.291	.092	.455	3.162	.003

a. Dependent Variable: MOTIVASI (Z)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.169	2	.585	14.778	.000 ^a
	Residual	1.306	33	.040		
	Total	2.475	35			

a. Predictors: (Constant), TOTAL_L2, TOTAL_P2

b. Dependent Variable: TOTAL_M2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.688 ^a	.473	.441	2.190

a. Predictors: (Constant), Pelatihan (x1) dan Lingkungan Kerja (x2)

Lampiran14
Uji Hipotesis 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)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.160	1	.160	2.354	.134 ^a
	Residual	2.304	34	.068		
	Total	2.463	35			

a. Predictors: (Constant), TOTAL_M2

b. Dependent Variable: TOTAL_K2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.254 ^a	.065	.037	2.857

a. Predictors: (Constant), Motivasi (Z)

P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40
5	3	4	5	4	3	5	3	4	3	4	3	4	4	5	3	4	5	5	5
4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4
3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4
4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	3	4	4	3	3	3	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3
3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5
4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
5	5	4	4	3	3	3	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3
3	4	4	4	3	4	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4
4	5	5	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	3	4	5	3
4	5	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4
3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3
3.86	3.94	3.78	3.78	3.72	3.83	3.81	3.81	3.81	3.83	3.94	3.72	3.86	3.83	3.86	3.72	3.58	3.53	3.64	3.67
													3.85				3.63		

Lampiran 16
Data Mentah Lingkungan kerja

L1	L2	L3	L4	L5	L6	L7	L8	L9	L10	L11
4	4	2	3	3	3	3	3	2	1	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3
4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3
4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3
4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4
4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
3	3	2	1	2	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	2	4	4	4	4	4	2	2	2
4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4
4	2	2	4	4	3	4	4	4	3	3
4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	2	4	4	5	4	4	4	4	4
3	4	2	3	4	5	5	3	4	4	4
4	4	2	4	3	4	3	4	3	4	4
4	5	2	5	3	4	4	3	4	5	3
4	4	2	4	3	4	4	4	5	4	4
4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4
3.94	3.69	3,39	3.69	3.69	3.94	3.92	3.83	3.81	3.75	3.58
	3,68				3.85				3.71	

Lampiran 17
Data Mentah Motivasi

M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	M11
4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3
4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3
4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3
3	3	3	4	4	4	5	5	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4
4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3
4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3
4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4
4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3
3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3
4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3
4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	4	4	5	4	3	3
4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3
3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4
3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4
4	5	3	3	4	5	5	4	5	3	4
3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
3.94	3.94	3.61	3.81	3.86	3.81	3.89	4.03	3.64	3.53	3.58
	3,79				3.90				3.58	

Lampiran 18
Data Mentah Kinerja

K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	K11
4	5	5	4	4	4	3	3	3	5	5
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5
4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4
4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4
4	5	3	4	5	3	3	4	4	4	4
4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3.97	4.00	3.92	3.86	3.89	3.86	3.81	3.89	3.81	3.94	3.97
3,99		3,89		3,88		3,84			3,96	

Lampiran 19

Kelompok Responden Menurut Rentang Usia

No	Rentang Usia	Jumlah	Presentase (%)
1	<20 tahun	0	0%
2	21 tahun – 25 tahun	5	13,9%
3	26 tahun -30 tahun	14	38,9%
4	31 tahun -35 tahun	9	25%
5	36 tahun-40 tahun	2	5,6%
6	41 tahun- 45 tahun	0	0%
7	46 tahun-50 tahun	6	16,6%
8	>50 tahun	0	0%
Total		36	100%

Lampiran 20

Kelompok Responden Menurut Status Pernikahan

No	Status Pernikahan	Jumlah	Presentase (%)
1	Belum kawin	5	13,9%
2	Kawin	31	86,1%
Total		36	100%

Lampiran 21

Kelompok Responden Menurut Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase (%)
1	SD/Sederajat	0	0%
2	SMP	0	0%
3	SMA	4	11,1 %
4	DI/DII/DII	5	13,9%
5	S1	27	75%
6	Pascasarjana	0	0%
Total		36	100%

Lampiran 22

Kelompok Responden Menurut Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	Presentase (%)
1	< 5 tahun	19	52,8%
2	6 tahun- 10 tahun	9	25%
3	11 tahun- 15 tahun	3	8,3%
4	16 tahun- 20 tahun	2	5,6%
5	21 tahun- 25 tahun	3	8,3%
6	26 tahun- 30 tahun	0	0
7	31 tahun- 35 tahun	0	0
8	>36 tahun	0	0
Total		36	100%

Lampiran 23

Kelompok Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
1	Laki-laki	18	50%
2	Perempuan	18	50%
Total		36	100%

Lampiran 24
DOKUMENTASI PENELITIAN



Gambar 1

Sumber: Dokumentasi pribadi diambil 23 November 2018 09:00



Gambar 2

Sumber: <https://twitter.com/bprsbdw> diakses 5 Maret 2019 20:30

Lampiran 25

SURAT KETERANGAN PENELITIAN



**FAKULTAS
EKONOMI**

Gedung Ace Partadiredja
Ring Road Utara, Condongcatur, Depok,
Sleman, Yogyakarta 55283
T. (0274) 881546 Ext. 1000
F. (0274) 882589
E. fe@uii.ac.id
W. fecon.uui.ac.id

Nomor : 337/DEK/10/Div.SDM/X/2018
Hal : PERMOHONAN IJIN PENELITIAN

Kepada Yth.
PT BPR BDW
Yogyakarta

Assalamu'alaikum wr.wb.

Diberitahukan dengan hormat, bahwa mahasiswa sebelum mengakhiri pendidikan di Fakultas Ekonomi UII Yogyakarta diwajibkan membuat karya ilmiah berupa riset/penelitian. Sehubungan dengan hal itu mahasiswa kami :

Nama : Jamal Fajri
No. Mahasiswa : 12311209
Jurusan : Manajemen
Alamat : Juangan RT 03 RW 01 No 43 Kalasan Sleman

Bermaksud mohon keterangan/data pada Instansi/Perusahaan yang Saudara pimpin untuk keperluan menyusun tugas akhir dengan judul :

“Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening”

Dosen Pembimbing : Arif Hartono,,S.E., MHRM., Ph.D.

Hasil karya ilmiah tersebut semata-mata bersifat dan bertujuan keilmuan dan tidak disajikan kepada pihak luar. Oleh karena itu kami mohon perkenan Saudara untuk dapat memberikan data /keterangan yang diperlukan oleh mahasiswa tersebut.

Atas perkenan dan bantuan Saudara, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr.wb

Yogyakarta, 29 Oktober 2018

Dekan,

Jaka Sriyana, SE.,M.Si., Ph.D.
NIK. : 93 313 0101



**PT. BANK PEMBIAYAAN RAKYAT SYARI'AH
BANGUN DRAJAT WARGA**



Kantor Pusat : Jl. Gedongkuning Selatan 131 Yogyakarta Telp. (0274) 413552, 389877 Fax (0274) 452424 Email: bprs.bdww@gmail.com
Kantor Cabang Bantul : Jl. Jenderal Sudirman, No.79, Bantul Telp. (0274) 6460543 (Kompleks Balai Muslimin)
Kantor Kas Ngipik : Jl. Manggisari, Baturetno, Banguntapan, Bantul Telp/Fax (0274) 373584
Kantor Kas Sedayu : Jl. Raya Wates Km. 10, Argosari, Bantul Telp. (0274) 6498425

SURAT KETERANGAN
NO: 108/BDW/Ops/III/2019

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Direksi PT. BPR Syari'ah Bangun Drajat Warga dengan ini menerangkan bahwa

Nama : Jamal Fajri
TTL : Yogyakarta, 15-01-1994
No. Mhs : 12311209
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Universitas Islam Indonesia

Telah melakukan tugas penelitian di PT. BPR Syari'ah Bangun Drajat Warga Yogyakarta sebagai syarat penulisan Skripsi dengan judul :
"Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. BPR. BDW. Yogyakarta)"

Yang dilaksanakan pada tanggal 06 Nopember 2018 sampai dengan 06 Desember 2018.

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 12 Maret 2019
PT. BPR SYARI'AH BDW

Dana Suswati, SE
Direktur Utama

BIODATA PENELITI

Nama : Jamal Fajri
Tempat, Tanggal lahir : Yogyakarta, 15 Januari 1994
Jenis Kelamin : Laki-laki
NIM : 12311209
Perguruan Tinggi : Universitas Islam Indonesia
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Alamat : Juangen RT 03 RW 01 No. 43
Purwomartani Kalasan Sleman

Pendidikan Formal :

1. 2000-2006 SD Muhammadiyah Sapen
2. 2006-2009 SMP Muhammadiyah 4 Yogyakarta
3. 2009-2012 MAN Yogyakarta 1

Email : ajiefajri88@yahoo.co.id