

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

DWI DANESTY DECCASARI
Dosen STIE Malangkeucwara Malang
dwi_deccasari@yahoo.co.id

Abstract

Human Resources (HR) for a company plays a key role in achieving the goals of a company in achieving its mission and vision. So that human resource management in charge of planning, organizing, coordinating, implementing, and supervising, developing, providing remuneration, integrating, maintaining, and separating work must be sensitive to the demands of developing company needs in order to face existing business competition. Training and creating a comfortable work environment and providing motivation are one of the ways that can be done in improving performance.

The study aimed to determine the effect of training on employee performance partially or simultaneously and the effect of training and work environment on performance and motivation as intervening variables.

This type of research is explanatory research, which explains the relationship of the variables mentioned above through hypothesis testing with a sample of 85 employees.

By using SPSS analysis tools, the results show that Training (X1) and work environment (X2) have a significant effect on motivation and have a close relationship because R results of 0.771 or of 77.1% are approaching 100%. While the contribution of the dependent variable Motivation to Employee Performance dependent variables is known as the coefficient of determination of multiple correlations (R²) of 0.469 or 46.9% where the remaining 53.1% is influenced by other independent variables not included in this study and the second hypothesis is proven.

From the test results between Motivation (Z) on Employee Performance (Y). obtained t value of 8.561 with a significance value of 0.000. The t value is greater than the t table value (8.561 > 1.989) and the significance value is smaller than $\alpha = 0.05$ (0.000 < 0.05). So it can be concluded that the Motivation variable (Z) has a significant influence on Employee Performance (Y).

From the Path diagram it can be seen that the effect of the Training variable (X1) on Employee Performance (Y) directly is 0.244 while the indirect effect is 0.153. From these results it can be seen that the direct effect of Training on Employee Performance is greater than its indirect effect (through the intervening variable Motivation). It states that with good training will immediately make good employee performance without paying too much attention to motivation.

Keywords: *Human Resources, training, work environment*

Abstrak

Sumber Daya Manusia (SDM) bagi suatu perusahaan memegang peranan kunci untuk mencapai tujuan suatu perusahaan dalam mencapai misi dan visinya. Sehingga manajemen sumber daya manusia yang bertugas untuk perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, serta pemisahan pekerjaan harus peka terhadap tuntutan perkembangan kebutuhan perusahaan dalam rangka menghadapi persaingan bisnis yang ada. Pelatihan dan penciptaan lingkungan kerja yang nyaman serta pemberian motivasi merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan dalam peningkatan kinerja.

Penelitian ditujukan mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun simultan dan pengaruh pelatihan serta lingkungan kerja terhadap kinerja dan motivasi sebagai variabel intervening.

Jenis penelitian ini adalah explanatory research, yaitu menjelaskan hubungan variabel-variabel tersebut di atas melalui pengujian hipotesis dengan jumlah sampel yang digunakan yaitu 85 orang karyawan.

Dengan menggunakan alat analisis SPSS diperoleh hasil bahwa Pelatihan (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi dan mempunyai hubungan erat karena hasil R yang sebesar 0,771 atau yang sebesar 77,1% mendekati 100%. Sedangkan besarnya sumbangan peubah bebas Motivasi terhadap peubah terikat Kinerja Karyawan diketahui koefisien determinasi korelasi berganda (R^2) sebesar 0,469 atau 46,9% dimana sisanya sebesar 53,1% dipengaruhi oleh peubah bebas lain yang tidak diikuti dalam penelitian ini dan hipotesis kedua terbukti.

Dari hasil pengujian antara Motivasi (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y). diperoleh nilai t hitung sebesar 8,561 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai t hitung lebih besar dari pada nilai t tabel ($8,561 > 1,989$) dan nilai signifikansi lebih kecil dibandingkan $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan variabel Motivasi (Z) mempunyai pengaruh bermakna terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Dari diagram Jalur dapat diketahui bahwa pengaruh variabel Pelatihan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara langsung sebesar 0,244 sedangkan pengaruh tidak langsungnya sebesar 0,153. Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa pengaruh langsung Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan lebih besar daripada pengaruh tidak langsungnya (melalui variabel intervening Motivasi). Hal tersebut menyatakan bahwa dengan Pelatihan yang baik akan langsung membuat kinerja karyawan menjadi baik tanpa terlalu memperhatikan motivasi.

Kata Kunci : *Sumber Daya Manusia, pelatihan, lingkungan kerja*

1. PENDAHULUAN

Peranan Sumber Daya Manusia (SDM) bagi suatu perusahaan memegang peranan kunci dalam mencapai tujuan. Sehingga wajar bila dikatakan bahwa SDM adalah patner dari perusahaan dalam menjalani aktivitas organisasi. Sehingga keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia sebagai pengelola, pengendali, dan pendaya gunaan sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan.

Setiap organisasi memiliki tujuan, visi, dan misi yang jelas untuk melakukan pengembangan organisasi, karyawan merupakan orang-orang yang berada dibalik kesuksesan organisasi atau perusahaan dan untuk meningkatkan kemampuannya salah satu adalah dengan mengadakan pelatihan bagi tiap karyawan ataupun anggota organisasi itu sendiri. Pelatihan ini bertujuan untuk memperbaiki performa/ kinerja pada saat melakukan tugas-tugas tertentu yang menjadi tanggung jawab individu tersebut pada pekerjaannya. Pelatihan harus dibuat sedemikian rupa disesuaikan pada kebutuhan perusahaan dalam mencapai tujuan dari individu maupun organisasi itu sendiri.

Selain pelatihan kerja keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya dapat dipengaruhi juga oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja ini sendiri terdiri atas fisik dan non fisik yang melekat dengan seorang diri pekerja. Lingkungan tempat kerja yang nyaman termasuk didalamnya adalah kenyamanan dalam melaksanakan pekerjaan, sikap antar karyawan dan pimpinan serta budaya saling menghargai pendapat merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kualitas kerja.

2. LANDASAN TEORI

Pengertian Pelatihan

Pelatihan merupakan usaha yang dilakukan sebuah organisasi untuk meningkatkan ketrampilan dan kemampuan pekerja baik secara teknis maupun manajerial. Pendidikan mempunyai orientasi terhadap teori, dapat dilakukan di kelas-kelas dan biasanya memerlukan waktu yang cukup lama karena berhubungan dengan pertanyaan *why*. Sedangkan pelatihan yang berorientasi pada tindakan atau praktik lapangan biasanya hanya memerlukan waktu yang singkat karena langsung tindakan, dan pelatihan model praktik ini untuk menjawab *how*.”

Tujuan Pelatihan adalah untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan dengan cara mengakomodir sumberdaya yang dimiliki.

Tahapan-tahapan Pelatihan adalah yang pertama merumuskan kebutuhan dari pelatihan itu sendiri, kemudian mendesainnya untuk pelaksanaan kemudian melakukan evaluasi terhadap program-program pelatihan tersebut.

Metode Pelatihan

a. *Informational Methods*

adalah cara pelatihan dengan model dua arah karena sifatnya adalah menyampaikan informasi – informasi dari seorang tutor terhadap *audience* serta langsung. Contohnya seperti kuliah, presentasi dan *self directed learning*.

b. *Experiential Methods*

Adalah cara atau metode pelatihan dengan komunikasi yang lebih fleksibel, dinamis, terhadap instruktur, antar peserta dengan pemanfaatan langsung fasilitas yang tersedia. Sehingga model pelatihan ini dikenal bersifat fasilitatif dan berorientasi terhadap peserta. Contoh model pelatihan ini adalah diskusi kelompok dengan memberikan kasus .sehingga harapannya adalah para peserta akan bisa menuangkan pemikiran dan pengetahuannya saat mendapatkan masalah dalam pekerjaannya.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan adalah salah satu usaha dari sekian cara yang ada untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia di dunia pekerjaan. Seorang karyawan, baik yang baru masuk dalam perusahaan maupun yang telah bekerja, sangat perlu untuk mengikuti pelatihan karena tantangan kedepan perusahaan yang terus mengalami perubahan sehingga berdampak pada tuntutan pekerjaan. Pelatihan yang dilaksanakan sesuai kebutuhan perusahaan dan karyawan akan dapat meningkatkan pengetahuan baik secara teknis maupun nonteknis akan berpengaruh terhadap output perusahaan yang dikerjakan secara efektif dan efisien serta akan dapat menghasilkan produk-produk yang berkualitas baik perusahaan jasa maupun perusahaan manufaktur.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi

Pelatihan mempunyai hubungan yang erat terhadap motivasi. Pemberian pelatihan yang tepat berpengaruh terhadap motivasi pegawai, karena akan adanya perubahan terhadap keterampilan (*skill*) pada saat mengerjakan tugas yang diberikan instansi/organisasi baik tugas tersebut bersifat ringan maupun berat namun sikap pekerja akan menerimanya dengan bersemangat.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja pada perusahaan adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik disekitar karyawan pada saat bekerja yang dapat mempengaruhi karyawan saat bekerja dalam perusahaan. Sehingga tidak dapat dipungkiri bahwa lingkungan kerja yang kondusif akan dapat meningkatkan kinerja dan sebaliknya apabila kondisi tidak kondusif maka akan berdampak pada

produktifitas karyawan perusahaan tersebut.

Dan yang dapat dikatakan baik atau kondusif apabila pekerja dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang sesuai atau cocok dapat dilihat dampaknya dalam jangka waktu panjang. Lingkungan kerja yang kurang baik tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Faktor-faktor yang dapat berpengaruh terhadap lingkungan kerja seperti yang diungkapkan oleh Sadarmayanti (2009) adalah warna, kebersihan lingkungan kerja, pencahayaan yang tidak hanya dari listrik, tetapi juga pencahayaan dari sinar matahari, terbatas pada penerangan dari listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari, sirkulasi udara, tingkat keamanan, kebisingan dan tataletak ruangan.

Pengaruh Lingkungan Pekerjaan Pada Kinerja Karyawan

Keadaan lingkungan kerja yang baik dan sesuai kebutuhan karyawan atau pekerja apabila karyawan merasa nyaman dalam melaksanakan tugasnya sehingga akan dapat mengoptimalkan kemampuannya dalam bekerja, dan sehat, serta aman. Sehingga lingkungan yang nyaman tersebut akan dapat berpengaruh terhadap output yang dihasilkannya.

Pengertian motivasi

Perilaku seseorang dimulai dengan dorongan tertentu/motivasi. Dapat diyakini bahwa pada dasarnya setiap manusia memiliki motivasi untuk pekerjaan. Motivasi adalah suatu didalam diri manusia yang memberi energi, yang mengaktifkan dan menggerakkan ke arah perilaku untuk mencapai tujuan tertentu.

Macam-macam Motivasi

Secara umum macam-macam motivasi dibedakan menjadi dua, yaitu motivasi intrinsik yang merupakan dorongan atau kehendak yang kuat yang berasal dari dalam diri seseorang. Semakin kuat motivasi intrinsik (dari diri seseorang) yang dimiliki semakin besar kemungkinan ia memperlihatkan kemampuannya yang kuat untuk mencapai tujuan. Sedangkan motivasi kedua adalah motivasi Ekstrinsik yaitu dorongan yang diperoleh dari pengamatan sendiri, saran, anjuran, atau dorongan dari orang lain. Faktor eksternal sangat menentukan tingkah laku seseorang, yaitu apakah seseorang akan semangat dalam bertindak dan tidak cepat putus asa dalam melakukan pekerjaan.

Faktor-faktor Motivasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang adalah sebagai berikut: Karakteristik individu, antara lain: minat, sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan dan situasi pekerjaan, kebutuhan individual kemampuan atau kompetensi, pengetahuan tentang pekerjaan, emosi, dan perasaan serta keyakinan terhadap nilai-nilai. Faktor-faktor pekerjaan, yang terdiri dari: (1) lingkungan pekerjaan, meliputi: gaji yang diterima, kebijakan-kebijakan perusahaan, supervisi, hubungan pekerja dan kondisi pekerjaan, (2) faktor pekerjaan itu sendiri, terdiri : sifat dari pekerjaan dan rancangannya serta besar kecilnya tanggung jawab pekerjaan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Suatu kondisi yang dapat mendukung kinerja karyawan dengan motivasi yang diberikan oleh perusahaan itu sendiri dan hal ini akan dibuktikan dengan hasil dari pekerjaan yang sesuai tujuan perusahaan. Suprihanto mengatakan (2003:41) bahwa, "motivasi adalah konsep untuk menguraikan kekuatan-kekuatan pekerjasecaraindividual dalam berperilaku". Lebih lanjut pandangan ini untuk menerangkan perbedaan pada intensitas dan arahnya, sehingga perilaku yang lebih bersemangat adalah dampak dari tingkat motivasi yang lebih kuat. Motivasi ini tidak terlepas dari kepuasan pekerja dan performance pekerjaan itu sendiri. Sehingga, motivasi sangat berhubungan dan mempengaruhi kinerja karyawan.

Pengertian kinerja

Kinerja adalah keseluruhan hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas diperoleh seseorang selama periode tertentu sesuai dengan standar kerja, target yang ditentukan dan sesuai dengan kesepakatan antara pekerja dan perusahaan atau organisasi. Dengan diketahuinya kinerja, maka perusahaan akan dapat menentukan keputusan – keputusan atau kebijakan-kebijakan yang akan diambil dalam mencapai tujuan perusahaan kedepan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kualitas dari pekerjaan termasuk didalamnya ketelitian, kerapian dari hasil kerja dengan tetap memperhatikan volume pekerjaan. Kualitas kerja dapat dilihat dari tingkat kesalahan saat menyelesaikan pekerjaan serta mencapai produktivitas yang tinggi dan bermanfaat bagi perkembangan perusahaan.

Kualitas kerja menunjukkan hasil dari pekerjaan dalam waktu tertentu yang terlaksanan secara efisiensi dan efektivitas sesuai tujuan perusahaan.

Tanggung jawab, diartikan sebagai tanggungjawab karyawan dalam melaksanakan tugas dengan mempergunakan sarana dan prasarana yang disediakan perusahaan.

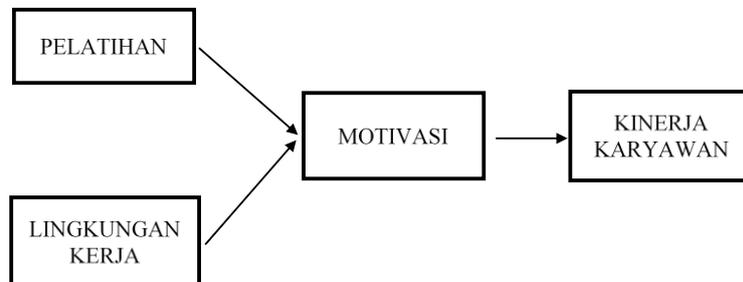
Inisiatif, yaitu kemampuan karyawan untuk menilai, menciptakan dan membuat analisis terhdap masalah yang dihadapi dalam pekerjaan.

Kerja sama, yaitu tingkah laku karyawan untuk bekerja sama dengan karyawan lain secara vertikal atau horizontal didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan optimal..

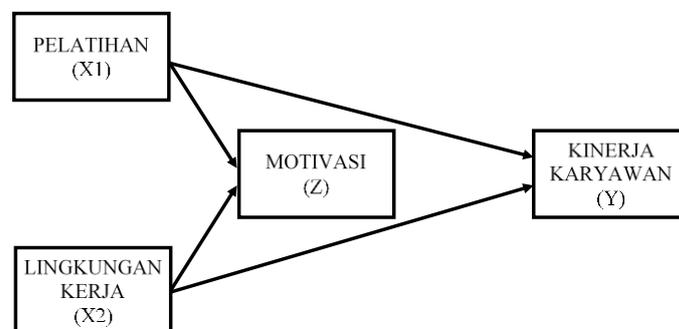
Ketaatan, yaitu kesanggupan karyawan untuk mematuhi peraturan-peraturan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan ketentuannya.

1.1. Kerangka Berpikir

Berdasarkan latar belakang dan landasan teori dalam penelitian ini maka penulis dapat gambarkan kerangka teori sebagai berikut :



Model Hipotesis Penelitian



Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian sebagai berikut diduga pelatihan (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh secara bermakna terhadap (Y), diduga peubah Motivasi (Z) berpengaruh secara bermakna terhadap (Y) dan diduga pengaruh pelatihan (X1) dan lingkungan kerja (X2) melalui motivasi (Z) terhadap kinerja karyawan (Y)

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian *explanatory research*, yaitu menjelaskan hubungan antara variabel-variabel melalui pengujian

Peubah (Variabel)

Peubah dalam penelitian ini terdiri dari peubah bebas yang di mana peubah bebas itu sendiri adalah peubah yang kedudukannya amempengaruhi peubah yang lain dan peubah terikat adalah peubahyang kedudukannya dipengaruhi peubah yang lain(peubah bebas). Dimana peubah bebas meliputi :Pelatihan (X1) , Lingkungan kerja (X2), kinerja karyawan (Y), Motivasi (Z).

Populasi dan Tehnik Penarikan Sampel

Populasi adalah keseluruhan obyek secara kuantitas dan karakteristik tertentu yang digunakan dalam penelitian ini, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan perusahaan.

Tehnnik pengambilan yang digunakan adalah *Random Sampling*atau wakil populasi yang diteliti yang dipilih secara acak.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian adalahkuesioner atau angket.

Tehnik Analisis Data

Uji Asumsi Klasik yang terdiri dari :

Analisis jalur / *Path Analysis* (PA)

Analisis jalur merupakan suatu metode penelitian yang utamanya digunakan untuk menguji kekuatan dari hubungan variabel bebas (exogenous) baik secara langsung atau tidakterhadap variabel terikat (endogenous).

4. HASIL PENELITIAN

AnalisisRegresi Berganda

Hasil analisis regresi berganda adalah sebagai berikut

$$Y = 7,114 + 0,507X_1 + 0,271X_2$$

Berdasarkan tabel regresi di atas diketahui hasil uji t antara variabel Pelatihan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai t hitng sebesar 5,046 dengan nilai signifikasi 0.000. Nilai t hitung menunjukkan angka lebih besar dibandingkan nilai t tabel ($5,046 > 1,989$) dan nilai signifikasi lebih kecil dibandingkan $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$). makavariabel Pelatihan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Sedangkan dari hasil uji t antara variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh angka t hitung sebesar 2,696 dengan nilai signifikasi 0,009. Nilai t hitung lebih besar dibandingkan nilai t tabel ($2,696 > 1,989$) dan nilai signifikasi lebih kecil dibandingkan $\alpha = 0,05$ ($0,009 < 0,05$), maka dapat diambil kesimpulan bahwa Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil Analisis Korelasi Berganda Antara Variabel motivasi Terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan koefisien determinasi korelasi ganda (R^2), dapat diketahui besarnya sumbangan peubah bebas Motivasi terhadap peubah terikat Kinerja Karyawan diketahui koefisien determinasi korelasi berganda (R^2) sebesar 0,469 atau 46,9% dimana sisanya sebesar 53,1% dipengaruhi oleh peubah bebas lain yang tidak diikuti dalam penelitian ini.

Dilihat dari F hitung = 73,284 pada tingkat signifikansi 0,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa peubah bebas Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peubah Kinerja Karyawan (Y). Jadi, Hipotesis II yang dikemukakan dapat dibuktikan kebenarannya.

Dari hasil uji t pada tabel di atas yaitu antara Motivasi (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y). diperoleh nilai t hitung sebesar 8,561 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai t hitung lebih besar dibandingkan nilai t tabel ($8,561 > 1,989$) dan nilai signifikansi lebih kecil dibandingkan $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Berdasarkan nilai diatas maka kesimpulannya adalah Motivasi (Z) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil Analisis Korelasi Berganda Antara pelatihan dan lingkungan kerja melalui motivasi terhadap kinerja

Berdasarkan nilai-nilai untuk persamaan regresi diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = -8,984 + 0,231(X1) + 0,412(X2) + 0,317(Z)$$

Untuk koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,626 atau 62,6% variabel Kinerja karyawan dipengaruhi oleh pelatihan (X1), lingkungan kerja (X2) dan motivasi (Z).

Dari uji F antara variabel pelatihan (X1), lingkungan kerja (X2) dan motivasi (Z) terhadap Kinerja karyawan diperoleh F hitung sebesar 45,266 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai F hitung lebih besar dibandingkan nilai F tabel ($45,266 > 3,112$) dan nilai signifikansi lebih kecil dibandingkan $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan atau bersama-sama pelatihan (X1), lingkungan kerja (X2) dan motivasi (Z) terhadap Kinerja karyawan (Y).

Dari uji t antara variabel pelatihan (X1), lingkungan kerja (X2) dan motivasi (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai t hitung sebagai berikut :

1. Pelatihan (X1) sebesar 2,433 dengan nilai signifikansi 0,017. Nilai t hitung Pelatihan (X1) lebih besar dibandingkan nilai t tabel ($2,433 > 1,989$) dan nilai signifikansi lebih kecil dibandingkan $\alpha = 0,05$ ($0,017 < 0,05$)
2. Lingkungan Kerja (X2) sebesar 3,962 dengan signifikansi 0,000. Nilai t hitung Motivasi (X2) lebih besar dibandingkan nilai t tabel ($3,962 > 1,989$) dan nilai signifikansi lebih kecil dibandingkan $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$)
3. Motivasi (Z) sebesar 3,220 dengan nilai signifikansi 0,002. Nilai t hitung Kepuasan Kerja (Z) lebih besar dibandingkan nilai t tabel ($3,220 > 1,989$) dan nilai signifikansi lebih kecil dibandingkan $\alpha = 0,05$ ($0,002 < 0,05$).

Kesimpulannya adalah variabel Pelatihan (X), lingkungan kerja (X2) dan Motivasi (Z) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y).

Agar dapat membuktikan bahwa variabel Motivasi mampu menjadi variabel intervening antara Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja Karyawan maka, akan dilakukan perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung antara Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja Karyawan.

Hasil Perhitungan Analisis Jalur (Path Analysis)

	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Pengaruh Total
$X_1 \rightarrow Z$	0,507	-	-
$X_2 \rightarrow Z$	0,271	-	-
$X_1 \rightarrow Y$	0,244	-	-
$X_2 \rightarrow Y$	0,359	-	-
$Z \rightarrow Y$	0,310	-	-
$X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y$	-	$(0,507 \times 0,310) = 0,153$	$(0,244 + 0,153) = 0,397$
$X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y$	-	$(0,271 \times 0,310) = 0,084$	$(0,359 + 0,084) = 0,441$

Berdasarkan hasil perhitungan analisis jalur tersebut, maka dapat digambarkan diagram jalur sebagai berikut:

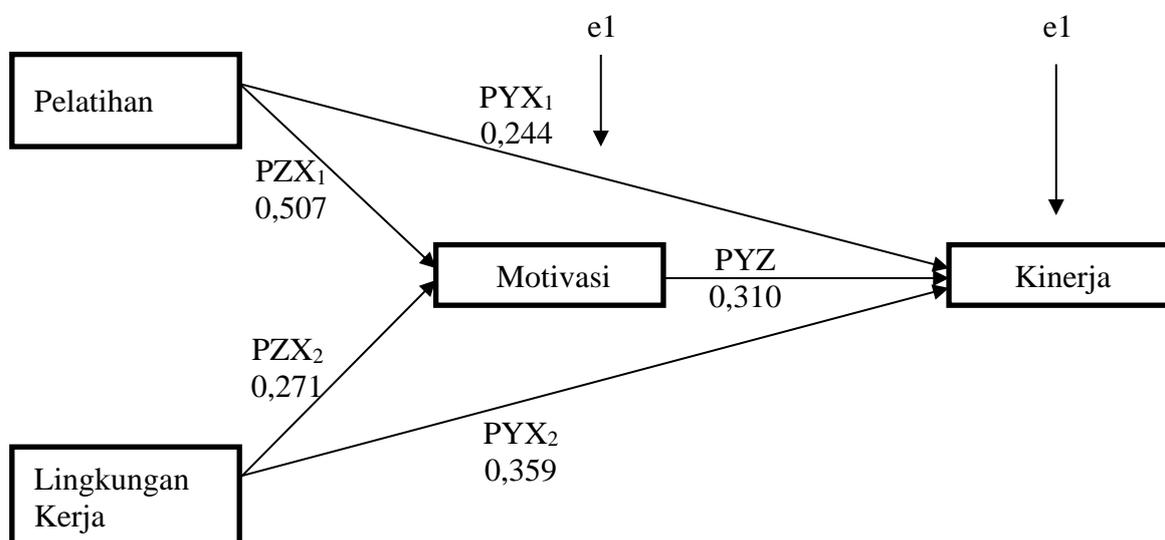


Diagram Jalur

Gambar Diagram Jalur di atas, dapat diketahui bahwa pengaruh variabel Pelatihan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara langsung sebesar 0,244 sedangkan pengaruh tidak langsungnya sebesar 0,153. Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa Pelatihan mempunyai pengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan yang nilainya lebih besar dibanding pengaruh tidak langsungnya (melalui variabel intervening Motivasi). Hal tersebut menyatakan bahwa dengan Pelatihan yang baik akan langsung membuat kinerja karyawan menjadi baik tanpa terlalu memperhatikan motivasi.

Pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara langsung sebesar 0,359 sedangkan pengaruh tidak langsungnya sebesar 0,084. Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa pengaruh langsung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan lebih besar daripada pengaruh tidak langsungnya (melalui variabel intervening Motivasi). Hal tersebut menyatakan Lingkungan Kerja yang tercipta dengan baik akan langsung membuat kinerja karyawan Karyawan menjadi tinggi tanpa memperhatikan Motivasi yang ada pada diri karyawan.

Interpretasi hasil penelitian

Agar dapat membuktikan bahwa variabel Motivasi merupakan variabel intervening antara Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja Karyawan maka, akan dilakukan perhitungan pengaruh tidak langsung dan langsungnya antara Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja Karyawan. Apabila pengaruh langsung Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja Karyawan melalui Motivasi kerja lebih besar dibandingkan pengaruh secara langsungnya Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja Karyawan, maka Motivasi menjadi variabel intervening antara variabel Pelatihan dan variabel Lingkungan Kerja terhadap kinerja Karyawan, dan sebaliknya

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Tujuan penelitian adalah mengetahui pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung peubah bebas terhadap peubah terikat dengan menggunakan konsep dan teori tentang pelatihan, lingkungan kerja, teori motivasi dan teori kinerja karyawan.
2. Tujuan penelitian ini untuk menguji pengaruh variabel pelatihan dan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel *intervening*.
3. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 85 orang karyawan, sampel diambil dengan metode *Random Sampling* atau acak. Dalam penelitian ini batas error (α) adalah 10 % dari karyawan PT. NAM dan rumus yang digunakan yaitu Rumus Slovin.
4. Dari uji validitas dan reabilitas diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa setiap item dari masing – masing variabel dikatakan valid dikarenakan r-hitung masing – masing item lebih dari r-tabel. Dan semua item pernyataan dari variabel pelatihan (X1), lingkungan kerja (X2), motivasi (Z) dan kinerja karyawan (Y) mempunyai koefisien Alpha lebih dari 0,6. Dengan demikian berarti bahwa item pertanyaan untuk semua variabel tersebut dinyatakan reliabel.
5. Hasil dari uji asumsi klasik yang diteliti menunjukkan bahwa pada uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai VIF variabel independen lebih kecil dari angka 10. Sehingga tidak terjadi gejala multikolinieritas. Lalu, pada uji heterokedastisitas tidak terlihat bahwa terdapat pola yang jelas, karena titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga tidak terjadi gejala heterokedastisitas. Dan pada uji hasil normalitas, output ini menjelaskan bahwa pada gambar P-Plot terlihat titik-titik yang mengikuti dan mendekati garis diagonalnya sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut memenuhi distribusi normal (data normal).
6. Pengujian besarnya pengaruh tidak langsung masing masing variabel yaitu dengan mengalikan koefisien tidak langsungnya yaitu didapat variabel pelatihan mempunyai pengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan, hal menunjukkan bahwa pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan telah sesuai dengan harapan perusahaan yang mampu meningkatkan kinerja karyawan . Dari hasil perhitungan di atas maka hipotesis penelitian yang mengatakan bahwa diduga ada pengaruh langsung maupun tidak langsung variabel bebas terhadap variabel terikat terbukti.

Saran

Adapun saran yang dapat di ajukan penulis sebagai berikut :

1. Penelitian ini hanya memasukkan variabel pelatihan dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan, ada variabel-variabel lain yang perlu dimasukkan dalam menciptakan kinerja yang baik karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.
2. Perusahaan agar mampu mempertahankan kegiatan pelatihan yang ada di perusahaan atau lebih sering diadakan lagi pelatihan-pelatihan dan tentunya melihat lingkungan kerja dengan lingkungan kerja yang baik maka karyawan akan lebih fokus untuk bekerja.
3. Bagi peneliti selanjutnya agar memasukan macam-macam variabel lain yang juga mampu mempengaruhi karyawan untuk lebih memotivasi merka dalam bekerja sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Mariam, Rani. 2009. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Tesis Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Diponegoro. Semarang.
- Nazili, Iqbal. 2012. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Motivasi Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro. Semarang.
- Nitasari, Rizka. 2012. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro. Semarang.
- Badjuri, Achmad. 2009. *Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening*. Vol 1. Semarang
- Koesmono, Teman. 2005. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan. Vol 7. Surabaya.
- Pengertian Ahli. 2016. Pengertian Motivasi Menurut Para Ahli. 01 Jan 2016.
<http://www.definisi-pengertian.com/2016/01/pengertian-motivasi-definisi-menurut-ahli.html>
- Pengertian Ahli. 2015. Pengertian Kepuasan Kerja Menurut Para Ahli. 06 Mar 2015
<http://adityolaksono26.blogspot.co.id/2015/03/pengertian-kepuasan-kerja-serta-fakto.html>