

**PENGARUH PELATIHAN, LINGKUNGAN KERJA DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DPPKAD
KABUPATEN SUKOHARJO**



Disusun Sebagai Salah Satu Syarat Menyelesaikan Progam Studi Strata
pada Jurusan Akutansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Oleh:

HARIVAN NASIRUDIN

B 200 110 092

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2017

HALAMAN PERSETUJUAN

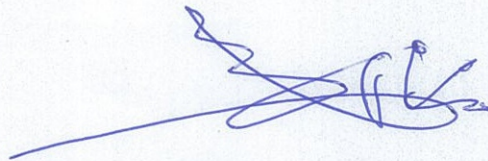
**PENGARUH PELATIHAN, LINGKUNGAN KERJA DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DPPKAD
KABUPATEN SUKOHARJO**

Oleh:

HARIVAN NASIRUDIN
B 200 110 092

Telah diperiksa dan di setujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing

A handwritten signature in blue ink, consisting of a series of loops and a long horizontal stroke extending to the left.

DrS. Yuli Tri Cahyono , S.H., MM.Ak

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH PELATIHAN, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DPPKAD KABUPATEN SUKOHARJO

Yang ditulis oleh:

HARIVAN NASIRUDIN

B 200 110 092

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis

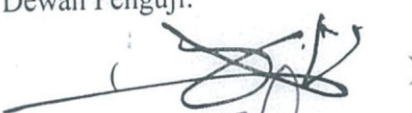
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Pada hari Sabtu, 15 Juli 2017

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Susunan Dewan Penguji:

1. Drs. Yuli Tri Cahyono, M.M.Ak
(Ketua Dewan Penguji)
2. Dr. M.Abdul Aris M.Si
(Anggota I Dewan Penguji)
3. Andi Bayu Bawono, SE, M.Si.Ph.D
(Anggota II Dewan Penguji)

()
()
()

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta



Dr. Syamsudin M.M

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat pernah ditulis oleh orang lain kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka saya akan pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 15 Juli 2017

Penulis,



HARIVAN NASIRUDIN

B 200 110 092

PENGARUH PELATIHAN, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DPPKAD KABUPATEN SUKOHARJO

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja pegawai DPPKAD Sukoharjo. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 50 karyawan.

Analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 17. Metode analisis yang digunakan adalah regresi liner berganda untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian.

Hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan, lingkungan kerja, dan motivasi berpengaruh (secara statistik) signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: *pelatihan, lingkungan kerja, motivasi, kinerja pegawai.*

Abstract

The research aims to examine and analyze the influence of training, work environment and motivation toward performance of employee in DPPKAD Sukoharjo. Data collected through distribution of questionnaires to 50 employees.

Analysis of data in this research using the help of SPSS version 17. Analysis of method is double linear regression analysis to verify and to prove the research hypothesis.

Analysis result demonstrates that training, work environment and motivation style (statistically) have a significant influence toward employee performance.

Keywords: training, work environment, motivation, employee performance.

I. PENDAHULUAN

SDM merupakan aset perusahaan yang paling mahal dibanding dengan aset-aset lain karena merupakan penggerak utama organisasi perusahaan. SDM harus dikelola secara optimal, *continue*, dan diberi ekstra perhatian serta memenuhi hak-haknya. Selain itu SDM adalah partner pengusaha untuk mencapai tujuan organisasi. SDM juga harus senantiasa meningkatkan kompetensinya seiring dengan perkembangan era globalisasi (Ambarita, 2012:5-8). Agar dapat bersaing dalam bisnis, perusahaan dituntut untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan SDM yang berkualitas. SDM sebagai penggerak organisasi banyak dipengaruhi oleh pelaku pesertanya serta fungsinya sangat mendukung keberhasilan organisasi. Untuk mewujudkan tujuan organisasi diperlukan SDM yang mampu menunjang tercapainya organisasi yang baik.

Pemerintah merupakan salah satu sektor publik dalam organisasi yang memiliki dua orang atau lebih yang berinteraksi dan saling bergantung bergabung untuk mencapai tujuan organisasi. SDM dalam organisasi pemerintah sering disebut Pegawai Negeri Sipil

(PNS). PNS dituntut agar mengeluarkan tenaga, pikiran, bakat, dan kreativitasnya untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPPKAD) adalah sebuah unit organisasi yang merupakan hasil perubahan dari BPKD (Badan Pengelola Keuangan Daerah). Unit DPPKAD ini berasal dari penyatuan tiga bidang unit kerja yaitu Dinas Pendapatan, Bagian Kas Daerah Setda, dan Bagian Keuangan Setda. Tugas dari DPPKAD adalah melaksanakan fungsi administrasi untuk internal yang dulunya dilaksanakan oleh tata usaha. Selain itu, DPPKAD juga memiliki fungsi sebagai konsolidator dalam Bidang Pendapatan, Bendahara Umum Daerah, Anggaran, Aset, dan Akuntansi termasuk dalam pengelolaan gaji PNS. DPPKAD juga masih memiliki fungsi khusus lain dengan resiko pekerjaan serta beban yang lebih berat yaitu pengelolaan dana hibah dan dana bantuan keuangan.

Pelatihan yang dibahas dalam penelitian ini adalah pelatihan yang dilaksanakan oleh DPPKAD Kabupaten Sukoharjo. Pelatihan adalah usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya (Gomes, 2003:197).

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, dan nyaman (Sedarmayanti, 2003:12).

Dalam penelitian Ana (2012), salah satu faktor yang dianggap penting bagi peningkatan kinerja yaitu adanya motivasi. Motivasi kerja adalah jiwa pendorong yang kuat bagi manusia untuk melakukan suatu pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan dan kebutuhan yang ingin dicapainya. Pentingnya motivasi kerja bagi perusahaan yaitu sebagai faktor pendorong kinerja karyawan. Setiap aktivitas yang dilakukan seseorang pasti memiliki faktor yang mendorong aktivitas tersebut.

Dengan memperlakukan karyawan sebagai aset, secara otomatis ada peningkatan *individual capacity*, *organizational competitive*, *employee engagement*, dan peningkatan kinerja (Wijanarko, 2012:3). Menurut penelitian Raymond (2010), kinerja karyawan merupakan hal penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan tersebut. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus dapat mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Faktor-faktor yang dimaksud adalah pelatihan dan motivasi terhadap karyawan. Untuk memecahkan masalah terkait dengan peningkatan kinerja karyawan ada beberapa kemungkinan yang dapat dilakukan oleh perusahaan, antara lain melalui pemberian motivasi dan pelatihan kerja

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan mengambil judul Pengaruh Pelatihan, Lingkungan kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Kabupaten Sukoharjo. Dengan Perumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai?

1.1 TINJAUAN PUSTAKA

1.1.1. Kinerja Pegawai

Setiap manusia mempunyai potensi untuk bertindak dalam berbagai bentuk aktivitas. Kemampuan bertindak itu dapat diperoleh dari manusia baik secara alami atau dipelajari. Walaupun manusia mempunyai potensi untuk berperilaku tertentu tetapi perilaku ini hanya diterapkan pada waktu saat-saat tertentu saja. Potensi untuk berperilaku tertentu itu disebut *performance ability* (kinerja).

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja. Mangkunegara (2005:67) menyatakan bahwa kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok.

Handoko (2000:135) mengemukakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah kegiatan dan hasil yang dapat dicapai atau dilanjutkan seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang baik. Pencapaian sasaran atau standar kerja yang telah diterapkan dapat melebihi standar yang telah ditentukan oleh organisasi pada periode tertentu.

1.1.2 Pelatihan

Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai

untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.

Penelitian Kusmayadi (2008) mendefinisikan perencanaan strategi sebagai suatu proses manajemen yang sistematis yang dapat diartikan sebagai suatu proses pengambilan keputusan atas program-program yang akan dilaksanakan oleh organisasi dan perkiraan sumber daya yang akan dialokasikan dalam setiap program selama beberapa tahun kedepan. Keberhasilan organisasi dapat dicapai apabila terdapat kombinasi perencanaan strategis yang baik dengan pelaksanaan strategi yang baik pula.

1.1.3 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya dengan melakukan aktivitasnya, sehingga waktu kerja dapat dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja yang ada di sekitar pegawai pada saat bekerja baik berupa fisik atau non fisik, langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya dalam bekerja. Pegawai yang berada pada lingkungan kerja yang baik akan merasa nyaman dan optimal dalam menyelesaikan tugasnya.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Tanpa adanya lingkungan kerja yang memadai didalam suatu perusahaan, maka tingkat produktivitas perusahaan tersebut pada umumnya akan sulit untuk berada pada tingkat level yang tinggi. Sebagai gambaran bahwa lingkungan kerja yang baik akan membawa dampak yang baik bagi para pekerjanya demikian pula sebaliknya, apabila lingkungan kerja yang buruk maka tidak menutup kemungkinan akan berdampak buruk juga kepada para karyawan. Semua aspek yang dibutuhkan dalam lingkungan kerja haruslah ada, sebab hal ini akan menentukan bagaimana pegawai dapat bekerja secara maksimal

1.1.4 Motivasi

Kebutuhan seseorang merupakan dasar untuk model motivasi. Kebutuhan adalah kekurangan yang dirasakan oleh seseorang pada saat tertentu dan menimbulkan tegangan serta menyebabkan timbulnya keinginan. Karyawan akan berusaha untuk menutupi kekurangannya dengan melakukan suatu aktivitas yang lebih baik dalam melaksanakan

pekerjaannya. Dengan melakukan aktivitas yang lebih banyak dan baik, karyawan akan memperoleh hasil yang lebih baik pula. Keinginan yang timbul dalam diri karyawan dapat berasal dari dalam diri sendiri maupun berasal dari luar dirinya, baik yang berasal dari lingkungan kerja maupun dari luar lingkungan kerjanya. Motivasi bukanlah merupakan sesuatu yang berdiri sendiri, melainkan ada beberapa faktor yang mempengaruhinya. Arep (2003:51) menjelaskan ada beberapa faktor motivasi yang dirangkum dalam enam faktor secara garis besar, yaitu faktor kebutuhan manusia, faktor kompensasi, faktor komunikasi, faktor kepemimpinan, dan faktor pelatihan.

2. METODE PENELITIAN

2.1. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Sukoharjo. Populasi mengacu pada generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010:115).

Menurut Sugiyono (2010:116) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah 50 orang pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah di Kabupaten Sukoharjo

2.2. Metode Pengumpulan Data

Data dikumpulkan dengan menggunakan metode survei, yaitu metode penelitian yang dilakukan dengan mengambil sampel dari suatu populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang utama, yaitu sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden mengenai pribadi, sikap, dan pendapatnya terhadap beberapa variabel yang menjadi topik penelitian (Indriantoro dan Supomo, 2002:152).

2.3. Data dan Sumber Data

Data adalah segala sesuatu yang diketahui atau dianggap mempunyai sifat bisa memberikan gambaran tentang suatu keadaan atau persoalan. Data juga merupakan suatu informasi yang berupa data primer dan data sekunder.

2.3.1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tanpa melalui perantara). Data primer yang ada dalam penelitian ini merupakan data kuesioner.

2.3.2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung. Data sekunder dapat berupa literatur, dokumen-dokumen yang terkait dengan penelitian ini profil perusahaan, dan hasil penelitian terdahulu.

2.4 Definisi Operasional Variabel

2.4.1. Variabel Independen

Variabel independen adalah variabel yang menjelaskan atau memengaruhi variabel lainnya. Variabel independen dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1) Pelatihan

Pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan organisasi dalam mencapai tujuan serta disesuaikan dengan tuntutan pekerjaan yang akan dilakukan oleh karyawan.

2) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu dari lingkungan pekerjaan yang memudahkan atau menyulitkan pekerjaan. Faktor penerangan, suhu udara, ventilasi, kursi, dan meja tulis termasuk faktor yang mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaan.

3) Motivasi

Motivasi kerja adalah dorongan yang bersifat internal atau eksternal pada individu yang menimbulkan antusiasme dan ketekunan untuk mengajar tujuan-tujuan spesifik.

a. Variabel Dependen

Variabel dependen merupakan variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Sesuai dengan pernyataan diatas, pengukuran kuesioner pada penelitian ini menggunakan data skala likert yang berisi 5 tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut:

SS	=	Sangat Setuju	diberi skor 5
S	=	Setuju	diberi skor 4
N	=	Netral	diberi skor 3
TS	=	Tidak Setuju	diberi skor 2
STS	=	Sangat Tidak Setuju	diberi skor 1

2.5 Metode Analisis Data

2.5.1. Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen penelitian dilakukan untuk menguji kualitas data penelitian ini yang melalui uji validitas dan uji reliabilitas.

1) Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini untuk menguji validitasnya kuesioner. Validitas menunjukkan sejauh mana ketetapan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah jawaban responden yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel, apabila nilai *Cronbach's Alpha* (α) suatu variabel $< 0,60$ maka indikator yang digunakan oleh variabel tersebut reliabel, sedangkan nilai *Cronbach's Alpha* (α) suatu variabel $< 0,60$ maka indikator yang digunakan oleh variabel tersebut tidak reliable.

2.5.2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan dalam model regresi. Pada uji asumsi klasik terdapat beberapa metode pengujian, yaitu:

1) Uji Normalitas

Digunakan untuk menguji apakah data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak. Data yang baik adalah memiliki distribusi normal. Pengujian normalitas data dilakukan dengan Uji Kolmogorov-Smirnov.

2) Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinearitas digunakan untuk menunjukkan apakah ada korelasi di antara variabel independen. Deteksi tidak terjadinya multikolinearitas dapat dilihat pada *collinearity statistics*, dengan ketentuan apabila nilai *tolerance value* masing-masing variabel independen berada di atas 0,1 dan *variance inflation value* atau nilai VIF masing-masing variabel independen berada dibawah 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji Glejser

dimana apabila probabilitas signifikannya $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas (Ghozali, 2011:139-142).

2.5.3. Uji Hipotesis

1) Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk melihat pengaruh antara motivasi, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Regresi linier berganda digunakan untuk menguji hipotesis yang menyatakan hubungan fungsional antara variabel independen dengan variabel dependen, dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b_n = Koefisien regresi masing-masing variabel

X_1 = Variabel pelatihan

X_2 = Variabel lingkungan kerja

X_3 = Variabel motivasi

e = Faktor pengganggu (error)

2) Uji t

Pengujian koefisien regresi parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui apakah secara individu variabel independen mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen, dengan asumsi variabel lainya konstan. Uji t dapat dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} . Apabila t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Sebaliknya, apabila t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} , maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011:99).

3) Uji F

Uji-F digunakan untuk melihat hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan, yakni dengan melihat nilai signifikansi dan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel.

4) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap naik turunnya variabel dependen. Dalam persamaan regresi yang menggunakan lebih dari satu variabel independen, maka nilai R^2 yang baik digunakan untuk menjelaskan persamaan regresi adalah koefisien determinasi yang disesuaikan (*Adjusted- R^2*), karena telah memperhitungkan jumlah variabel independen dalam suatu model regresi (Ghozali, 2005:108)..

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

3.1 HASIL PENELITIAN

3.1.1 Uji Kualitas Data

Uji Validitas, semua butir pernyataan variabel pelatihan (X_1), lingkungan kerja (X_2), motivasi (X_3) dan kinerja pegawai (Y) dinyatakan valid, karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hasil uji reliabilitas menunjukkan instrumen penelitian yaitu data kuesioner dari variabel pelatihan (X_1), lingkungan kerja (X_2), motivasi (X_3) dan kinerja pegawai (Y) dinyatakan reliabel karena mempunyai nilai *alpha cronbach* $> 0,6$, sehingga dapat dipergunakan untuk mengolah data selanjutnya.

3.1.2 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov* sebesar sebesar 0,636 dengan nilai signifikan atau *asympt.sig (2-tailed)* $0,814 > 0,05$ ($p\text{-value} > 0,05$). Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa data residual model regresi dalam penelitian ini terdistribusi normal atau memiliki sebaran data yang normal.

b. Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil pengujian dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai *tolerance value* di atas 0,10 dan nilai VIF di bawah 10, dengan demikian dapat disimpulkan tidak terjadi penyimpangan multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut menunjukkan tidak ada gangguan heteroskedastisitas yang terjadi dalam proses estimasi parameter model penduga, dimana $p\text{-value} > 0,05$. Jadi secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

3.1.3 Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linier Berganda

HASIL REGRESI LINEAR BERGANDA

Mode	B	Std. Error	Beta	t _{hitung}	Sig.
Constant	2,722	2,598		1,048	0,302
P	0,284	0,101	0,315	2,810	0,008
LK	0,255	0,122	0,269	2,086	0,044
M	0,494	0,157	0,402	3,136	0,003
R ² = 0,673 F _{hitung} = 24,719					
Adjusted R ² = 0,646 Sig. = 0,000					

Sumber: data primer diolah penulis, 2015

Berdasarkan hasil tersebut diperoleh hasil sebagai berikut :

$$Y = 2,722 + 0,284(X_1) + 0,255(X_2) + 0,494(X_3)$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka interpretasi dari koefisien masing-masing variabel sebagai berikut:

- a = Nilai konstanta untuk persamaan regresi yaitu 2,722 dengan nilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika faktor pelatihan, lingkungan kerja, motivasi konstan, maka kinerja pegawai adalah sebesar 2,722.
- b = Koefisien regresi pelatihan adalah 0,284 dengan nilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa apabila pelatihan semakin baik, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan. Sebaliknya jika pelatihan semakin buruk, maka kinerja pegawai juga akan menurun.
- c = Koefisien regresi lingkungan kerja adalah 0,255 dengan nilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja semakin baik, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan. Sebaliknya jika lingkungan kerja semakin buruk, maka kinerja pegawai juga akan menurun.
- d = Koefisien motivasi adalah 0,494 dengan nilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap ada perbaikan motivasi, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan. Sebaliknya apabila motivasi semakin buruk, maka kinerja pegawai juga akan menurun.

3.1.4 Uji t

Tabel Uji t

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Keterangan
P	2,810	2,02	0,008	Signifikan
LK	2,086	2,02	0,044	Signifiakn
M	3,136	2,02	0,003	Signifikan

Sumber : Data primer diolah penulis, 2015

Uraian hasil uji t sebagai berikut:

1. Variabel pelatihan dapat diperoleh bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,810 > 2,02$), yang artinya pelatihan berpengaruh (secara statistik signifikan) terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima.
2. Variabel lingkungan kerja diperoleh bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,086 > 2,02$), yang artinya bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh (secara statistik signifikan) terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima.
3. Variabel motivasi diperoleh bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,136 > 2,02$) yang artinya bahwa motivasi berpengaruh (secara statistik signifikan) terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima.

3.1.5 Uji F

Tabel Uji F

F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.	Keterangan
24,719	2,84	0,000	Signifikan

Sumber: Data diolah SPSS Versi 21.00

Dari hasil perhitungan yang diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 24,719, angka tersebut berarti F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} sehingga ketiga variabel independen signifikan mempengaruhi kinerja pegawai secara simultan.

3.1.6 Koefisien Determinasi

Hasil perhitungan untuk nilai R^2 diperoleh dalam analisis regresi berganda diperoleh angka koefisien determinasi dengan *adjusted-R²* untuk sebesar 0,646. Hal ini berarti bahwa 64,6% variasi variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel

pelatihan, lingkungan kerja, dan motivasi, sedangkan sisanya yaitu 35,4% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model yang diteliti.

3.2 PEMBAHASAN

3.2.1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin sering pelatihan yang dijalankan, maka semakin tinggi kinerja karyawan. Sebaliknya semakin jarang adanya pelatihan yang dijalankan, maka semakin rendah pula kinerja karyawan. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian oleh Malisa (2014) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

3.2.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin baik lingkungan kerja yang ada di perusahaan, maka semakin tinggi kinerja karyawan. Sebaliknya semakin buruk lingkungan kerja yang ada di perusahaan, maka semakin rendah pula kinerja karyawan. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Wahyuningtyas (2014) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

3.2.3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin tinggi kinerja karyawan. Sebaliknya semakin rendah motivasi kerja, maka semakin rendah pula kinerja karyawan. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang Agusta dan Sutanto (2013) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. PENUTUP

4.1 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 4.1.1** Ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai di DPPKAD Sukoharjo, hal ini dapat dibuktikan dengan uji t. Jadi hipotesis yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah terbukti.

- 4.1.2** Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di DPPKAD Sukoharjo, hal ini dapat dibuktikan dengan uji t. Jadi hipotesis yang menyatakan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah terbukti.
- 4.1.3** Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di DPPKAD Sukoharjo, hal ini dapat dibuktikan dengan uji t. Jadi hipotesis yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah terbukti.
- 4.1.4** Ada pengaruh pelatihan, lingkungan kerja, dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di DPPKAD Sukoharjo, hal ini dapat dibuktikan dengan uji F. Jadi hipotesis yang pengaruh pelatihan, lingkungan kerja, dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah terbukti.

4.2 SARAN

Beberapa saran atau rekomendasi untuk penelitian-penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut:

- 4.2.1** Bagi penelitian selanjutnya diharapkan bisa menambah sampel penelitian serta variabel-variabel yang lain dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena dengan meningkatkan variabel-variabel penelitian, hasilnya akan lebih baik lagi.
- 4.2.2** Pengukuran variabel sebaiknya selain dengan menggunakan kuesioner, perlu diperkuat dengan wawancara, sehingga data yang diperoleh dari responden akan lebih valid.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusta, Sutanto. 2012. "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV HARAGON Surabaya". Jurnal ekonomi, Universitas Kristen Petra, Surabaya.
- Ekaningsih, et, al. 2012. "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja dengan persepsi Lingkungan kerja sebagai variabel pemoderasi pada satuan polisi pamong praja kota Surakarta". Jurnal Akuntansi Fakultas Ekonomi, STIE Bulungan Tarakan.
- Halim, et, al. 2012. "Analisis Pengaruh Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Sinar Galesong Pratama Makasar". Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hassanuddin, Makasar.
- Mallisa, et, al. 2014. "Pengaruh Pelatihan, Lingkungan kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang". Jurnal Akuntansi Fakultas Ekonomi, Universitas Maritim Raja Ali Haji.
- Megawati, Erly. 2012. "Pengaruh Kompensasi Financial, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asia Marco Di Kabupaten Karanganyar". Skripsi Fakultas Ekonomi, UMS tidak dipublikasikan.
- Reza, Regina. 2010. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara". Skripsi Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro Semarang.
- Sari, Dyan R. 2012. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing Koperasi Jasa Keuangan Syari'ah Baitul Maal Wat Tamwill". Skripsi Fakultas Keguruan dan ilmu pendidikan, Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Sugiyono, 2010. "Metode Penelitian Bisnis". Cetakan Ke-15 CV. Alfabeta. Bandung.
- Suryoadi, et. al, 2012. "Pengaruh Pelatihan dan kepuasan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Bank Muamalat Indonesia Cabang Semarang". Skripsi Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro Semarang.
- Wahyuningtyas, et al. 2013. " Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan". Skripsi Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro Semarang.