



ANALISIS FAKTOR KINERJA PEGAWAI

Prahyta Wiratamy¹, Beta Asteria²

STIE WIDYA WIWAHA

E-mail : prahitawita_tami@yahoo.com , E-mail: beta.asteria@gmail.com

Riwayat Artikel

Received : 21-08-2021

Revised : 28-08-2021

Accepted : 05-10-2021

Abstraksi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor BKAD Kabupaten Bantul Bidang Penagihan BPHTB. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di Kantor BKAD Kabupaten Bantul Bidang Penagihan BPHTB. Sampel yang diambil seluruh karyawan Bidang Penagihan BPHTB yaitu sebanyak 52 responden dengan metode sensus. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji hipotesis terdiri dari uji F dan uji t, serta uji koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : 1.) Tidak ada pengaruh positif pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. 2.) Tidak ada pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan 3.) Adanya pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Kata Kunci:

Pelatihan , Lingkungan,
Motivasi, dan Kinerja

Abstract.

This study aims to determine the effect of job training, work environment, and work motivation on employee performance in the BKAD Bantul Regency BPHTB Collection. The population in this study were all employees at the BKAD Bantul District BPHTB Billing Division. Samples taken by all employees of the BPHTB Billing Division were 52 respondents using the census method. The data analysis technique used in this study consisted of validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression tests, hypothesis testing consisting of the F test and t test, and the coefficient of determination (R^2) test. The results of this study indicate that: 1.) There is no positive effect of job training on employee performance. 2.) There is no positive influence of the work environment on employee performance. 3.) There is a positive effect of work motivation on employee performance.

Keyword:

Job Training, Work
Environment, Work
Motivation and Employee
performance.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu perusahaan merupakan salah satu aset penting dan merupakan pokok atau inti yang dimiliki oleh perusahaan. Selain itu memegang suatu peran yang utama dalam mencapai tujuan perusahaan. Pada umumnya setiap perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari adanya masalah kinerja karyawan yang buruk. Sehingga dalam suatu instansi pemerintah maupun swasta sangat diperlukan adanya kinerja karyawan yang baik untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dari perusahaan. Setiap perusahaan selalu menginginkan kinerja dari setiap karyawan yang selalu meningkat kedepannya. Dengan kinerja yang baik, maka setiap pegawai dapat menyelesaikan segala beban organisasi dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada organisasi dapat teratasi dengan baik.

Berdasarkan pemetaan urusan, Tipologi Perangkat Daerah Kabupaten Bantul maka nomenklatur **Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah** diubah atau diganti menjadi **Badan Keuangan dan Aset Daerah** dengan tipe A sebagai penunjang fungsi keuangan. Kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bantul mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan dalam bidang keuangan.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan salah satunya adalah dengan pelatihan kerja. Penelitian yang dilakukan Triasmoko et al (2014) berjudul “Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” (Penelitian pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri). Hasil penelitian membuktikan bahwa analisis regresi linear berganda yaitu pelatihan, materi pelatihan dan instruktur pelatihan secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin banyak pelatihan kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan akan banyak memberikan keahlian dan keterampilan kerja yang relatif tinggi. Seiring dengan perkembangan jaman dan kemajuan teknologi yang semakin pesat membuat karyawan harus memiliki kemampuan untuk meningkatkan pengetahuannya. Karyawan harus banyak belajar dan memperoleh pengetahuan baru sehingga tidak ketinggalan dengan jaman modern ini.

Lingkungan kerja juga merupakan faktor penting yang harus diperhatikan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja sendiri mempunyai dua dimensi, yaitu dimensi fisik (pewarnaan ruangan, pencahayaan, kebersihan, tata ruang) dan dimensi non fisik (kesejahteraan karyawan, suasana kerja, hubungan antar karyawan). Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif membuat karyawan semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, mudah untuk konsentrasi sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai dengan target. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak nyaman dan kondusif dapat menyebabkan karyawan mudah stres, tidak semangat untuk bekerja, datang terlambat. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Suhardi (2015) berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Perusahaan Jasa Tour Dan Travel di Kota Batam)” hasil analisis lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Pengaruh tersebut adalah pengaruh positif, yang artinya bahwa lingkungan kerja yang baik akan menimbulkan rasa nyaman bagi karyawan. Rasa nyaman dan senang tersebut akan mempengaruhi karyawan untuk lebih bersemangat dan giat serta tekun dalam bekerja, sehingga pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, apabila keadaan pada lingkungan kerja buruk, tidak nyaman, maka akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

Motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Motivasi kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Yadi (2012) dengan judul “Pengaruh Motivasi untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan pada CV Dharma Utama (*Duta Paint*) Kota Baru”. Dengan metode analisis regresi berganda dan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kelima variabel yang meliputi kebutuhan fisiologi, rasa aman, sosial, penghargaan, aktualisasi diri memberikan pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Setiap karyawan belum tentu bersedia mengerahkan kemampuan yang dimilikinya secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong dari pihak luar. Untuk itu motivasi kerja sangat perlu, agar karyawan dapat menghasilkan kinerja yang baik. Karyawan tidak akan termotivasi untuk mencapai suatu tingkat kinerja yang tinggi, kecuali mereka mempertimbangkan harapan-harapan tinggi pimpinan yang realistis dan dapat dicapai.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai kinerja karyawan di Kantor BKAD Kabupaten Bantul. Untuk itu judul penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah **“Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor BKAD Kabupaten Bantul”**.

Penelitian bertujuan untuk: (1). Untuk menganalisis Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor BKAD Kabupaten Bantul. (2). Untuk menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor BKAD Kabupaten Bantul. (3). Untuk menganalisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor BKAD Kabupaten Bantul.

KAJIAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Pelatihan Kerja

Menurut Pudjiati (2018) pelatihan merupakan kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan perubahan sikap individu dalam perusahaan agar dalam melaksanakan tugas yang diembannya menjadi lebih baik lagi.

Suhardi (2015) mengatakan pelatihan memiliki keterikatan dengan berbagai tujuan organisasi dan pelatihan juga ditujukan pada pengembangan karyawan, baik dalam bidang kecakapan, pengetahuan, keterampilan, keahlian, sikap dan tingkah laku pegawai serta lebih kepada sifat praktis.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan pelatihan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan kemampuan kerja seseorang dalam perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Indikator Pelatihan Kerja menurut Putra et al (2017) adalah kesesuaian materi pelatihan, kemampuan instruktur pelatihan, kesempatan tanya jawab, kesempatan mempraktekkan apa yang telah didapat dalam pelatihan.

Lingkungan Kerja

Menurut Suhardi (2015) lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal.

Menurut Pudjiati (2018) lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan oleh seorang manajer dalam memelihara sumber daya manusianya, yaitu dengan cara menyediakan dan mengupayakan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan kondusif karena disitulah seorang pegawai menghabiskan waktu kerjanya setiap hari, maka dengan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan kondusif akan meningkatkan semangat kerja yang tinggi.

Dari beberapa pendapat di atas disimpulkan lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan bekerja yang didalamnya terdapat fasilitas-fasilitas yang mendukung karyawan dalam bekerja melaksanakan tugas dan tanggungjawab.

Indikator lingkungan kerja menurut Pudjiati (2018) yaitu struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pemimpin, kerja sama antar kelompok, kelancaran komunikasi.

Motivasi Kerja

Setiawan (2015) menyatakan motivasi kerja berkaitan erat dengan upaya (*effort*) yang dikeluarkan seseorang dalam bekerja. Motivasi merupakan faktor penting dalam mencapai kinerja tinggi. Kunci dalam prinsip motivasi menyebutkan bahwa kinerja merupakan fungsi dari kemampuan (*ability*) dan motivasi.

Menurut Sedarmayanti (2017) motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau pendorong semangat kerja.

Dari beberapa pendapat di atas disimpulkan motivasi kerja adalah semangat kerja yang dimiliki oleh seseorang dalam melakukan pekerjaan agar efektif dan efisien menghasilkan tujuan yang optimal dalam perusahaan.

Menurut Sinuhaji (2014) indikator motivasi kerja diukur dengan usaha meningkatkan kinerja, penghargaan, kebanggaan, semangat dalam melaksanakan program, disukai dan *loyalitas*.

Kinerja Karyawan

Menurut Pratama & Wismar'ain (2018) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Pudjiati (2018) menyatakan kinerja merupakan pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, dan hasil kerja yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan perusahaan secara legal, dan tidak melanggar hukum, moral, dan etika, yang dapat diukur dalam periode tertentu.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah sesuatu yang harus dimiliki oleh setiap karyawan dan dalam pekerjaannya karena dengan memiliki kinerja yang baik maka akan menghasilkan kinerja yang baik.

Menurut Sinuhaji (2014) indikator motivasi kerja diukur dengan usaha meningkatkan kinerja, penghargaan, kebanggaan, semangat dalam melaksanakan program, disukai dan *loyalitas*.

Hipotesis

H₁ : Pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H₂ : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H₃ : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang diperoleh berupa angka-angka dan pengolahan menggunakan analisis statistik. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skala pengukuran likert dengan nilai 1-5 mulai dari kategori sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, dan sangat setuju.

Lokasi penelitian ini dilaksanakan pada Kantor BKAD Kabupaten Bantul yang beralamat di Jl. RW Monginsidi No.1, Kurahan, Bantul, Bantul, Yogyakarta. Kantor BKAD Kabupaten Bantul bertugas membantu Bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang keuangan. Waktu penelitian bulan Desember 2020 sampai Januari 2021.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2016) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah seluruh Pegawai di Kantor BKAD Kabupaten Bantul Bidang Penagihan BPHTB berjumlah 52 orang.

Sampel dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan metode sensus. Dalam penelitian ini sampel yang dipilih yaitu seluruh karyawan Kantor BKAD bagian penagihan BPHTB yang berjumlah 52 orang.

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang dianalisis dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, lama bekerja, usia, pendidikan terakhir.

Tabel 1

Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
----------------------	------------------	-------------------

Laki-laki	30	57,70 %
Perempuan	22	42,30 %
Total	52	100%

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 30 responden (57,70 %) dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 22 responden (42,30 %).

Tabel 2

Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Presentase
18-22 tahun	0	0%
23 – 27 tahun	20	38,5 %
28 – 32 tahun	12	23,0%
> 33 tahun	20	38,5%
Total	52	100%

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang berusia antara 18-22 tahun yaitu sebanyak 0 responden (0%), responden yang berusia antara 23 - 27 tahun yaitu sebanyak 20 responden (38,5 %), responden yang berusia antara 28 - 32 tahun yaitu sebanyak 12 responden (23%), dan responden yang berusia diatas 33 tahun sebanyak 20 responden (38,5 %).

Tabel 3

Karakteristik Responden berdasarkan Lama Kerja

Lama Kerja	Frekuensi	Presentase
3-6 bulan	0	0%
1-3 tahun	16	30,8%
3-5 tahun	19	36,5%
diatas 5 tahun	17	32,7%
Total	52	100%

Tabel di atas menunjukkan bahwa terdapat 0 responden (0%) yang telah lama bekerja antara 3-6 bulan, sebanyak 16 responden (30,8%) telah lama bekerja antara 1-3 tahun, sebanyak 19 responden (36,5%) telah lama bekerja antara 3-5 tahun, sebanyak 17 responden (32,7%) telah lama bekerja lebih dari 5 tahun. Tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas karyawan telah bekerja antara 3-5 tahun di Kantor BKAD Kabupaten Bantul Bidang Penagihan BPHTB.

Tabel 4

Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase
SD	0	0%

SMP	0	0%
SMA/SMK	16	30,8%
Lainnya	36	69,2%
Total	52	100%

Berdasarkan hasil jawaban responden terdapat sebanyak 36 responden (69,2%) memiliki pendidikan terakhir lainnya (S1,D3), sebanyak 16 responden (30,8%) memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK, sebanyak 0 responden (0%) memiliki pendidikan terakhir SMP, sebanyak 0 responden (0%) memiliki pendidikan terakhir SD. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir lainnya (S1, D3).

Analisis Data

Uji Validitas

Tabel 5
Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja (X₁)

No.	Pertanyaan	R hitung	Posisi	R Tabel	Status
1.	Pertanyaan 1	0,511	>	0,273	Valid
2.	Pertanyaan 2	0,293	>	0,273	Valid
3.	Pertanyaan 3	0,548	>	0,273	Valid
4.	Pertanyaan 4	0,788	>	0,273	Valid
5.	Pertanyaan 5	0,750	>	0,273	Valid
6.	Pertanyaan 6	0,818	>	0,273	Valid
7.	Pertanyaan 7	0,635	>	0,273	Valid
8.	Pertanyaan 8	0,607	>	0,273	Valid
9.	Pertanyaan 9	0,347	>	0,273	Valid
10.	Pertanyaan 10	0,670	>	0,273	Valid

Tabel 6
Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

No.	Pertanyaan	R hitung	Posisi	R Tabel	Status
1.	Pertanyaan 1	0,462	>	0,273	Valid
2.	Pertanyaan 2	0,320	>	0,273	Valid
3.	Pertanyaan 3	0,497	>	0,273	Valid
4.	Pertanyaan 4	0,571	>	0,273	Valid
5.	Pertanyaan 5	0,655	>	0,273	Valid
6.	Pertanyaan 6	0,732	>	0,273	Valid
7.	Pertanyaan 7	0,677	>	0,273	Valid
8.	Pertanyaan 8	0,626	>	0,273	Valid

Tabel 7
Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X₃)

No.	Pertanyaan	R hitung	Posisi	R Tabel	Status
1.	Pertanyaan 1	0,732	>	0,273	Valid
2.	Pertanyaan 2	0,717	>	0,273	Valid

3.	Pertanyaan 3	0,721	>	0,273	Valid
4.	Pertanyaan 4	0,732	>	0,273	Valid
5.	Pertanyaan 5	0,470	>	0,273	Valid
6.	Pertanyaan 6	0,470	>	0,273	Valid
7.	Pertanyaan 7	0,572	>	0,273	Valid
8.	Pertanyaan 8	0,700	>	0,273	Valid

Tabel 8

Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pertanyaan	R hitung	Posisi	R Tabel	Status
1.	Pertanyaan 1	0,617	>	0,273	Valid
2.	Pertanyaan 2	0,589	>	0,273	Valid
3.	Pertanyaan 3	0,691	>	0,273	Valid
4.	Pertanyaan 4	0,684	>	0,273	Valid
5.	Pertanyaan 5	0,734	>	0,273	Valid
6.	Pertanyaan 6	0,573	>	0,273	Valid
7.	Pertanyaan 7	0,694	>	0,273	Valid
8.	Pertanyaan 8	0,600	>	0,273	Valid
9.	Pertanyaan 9	0,742	>	0,273	Valid
10.	Pertanyaan 10	0,582	>	0,273	Valid

Kriteria penelitian uji validitas apabila r hitung $>$ r table, maka item kuisisioner tersebut valid. Apabila r hitung $<$ r table, maka dapat dikatakan item kuisisioner tidak valid. Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan bahwa untuk masing-masing butir pertanyaan kuisisioner variabel Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan dinyatakan valid karena nilai hitung lebih besar dari nilai tabel dan dapat dijadikan sebagai alat ukur yang layak.

Uji Reliabilitas

Tabel 9
Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
1.	Pelatihan Kerja	0,806	0,700	Reliabel
2.	Lingkungan Kerja	0,729	0,700	Reliabel
3.	Motivasi Kerja	0,831	0,700	Reliabel
4.	Kinerja Karyawan	0,845	0,700	Reliabel

Berdasarkan Tabel 9 dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini sudah reliabel karena semua variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih $>$ 0,70 sehingga layak digunakan untuk menjadi alat ukur instrumen kuisisioner dalam penelitian ini.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

**Tabel 10 . Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2,62543926
Most Extreme Differences	Absolute	0,91
	Positive	0,080
	Negative	-0,091
Test Statistic		0,091
Asymp.Sig.(2.tailed)		0,200 ^{c,d}

Berdasarkan tabel 4.10 diatas menunjukkan bahwa tingkat signifikansi $0,200 > 0,05$ berarti menunjukkan bahwa variabel penelitian terdistribusi normal sehingga Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi kerja dan kinerja karyawan berdistribusi normal.

Uji Heterokedastisitas

**Tabel 11
Hasil Uji Heterokedastisitas**

No.	Variabel	Standar Heterokedastisitas	Signifikansi
1.	Pelatihan Kerja	0,05	0,299
2.	Lingkungan Kerja	0,05	0,129
3.	Motivasi Kerja	0,05	0,961

Pengujian Heterokedastisitas dari tabel diatas bahwa nilai signifikansi dari pelatihan 0,299, nilai signifikansi lingkungan kerja 0,129 dan nilai signifikansi motivasi kerja 0,961 yang artinya memiliki nilai $> 0,05$. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas terhadap penelitian.

Uji Multikolinearitas

**Tabel 12
Hasil Uji Multikolinearitas**

No.	Variabel	Tolerance	VIF
1.	Pelatihan Kerja	0,682	1,466
2.	Lingkungan Kerja	0,526	1,902
3.	Motivasi Kerja	0,509	1,963

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai Tolerance dan nilai VIF sebagai berikut :

a. Berdasarkan nilai *Tolerance*

Pada tabel diatas nilai *Tolerance* variabel pelatihan kerja sebesar 0,682 yang artinya nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10, maka tidak terjadi Multikolinearitas dalam model regresi. Nilai *Tolerance* pada variabel lingkungan kerja sebesar 0,526 yang artinya nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10, maka tidak terjadi Multikolinearitas dalam model regresi. Sedangkan nilai *Tolerance* pada variabel motivasi kerja sebesar 0,509 yang artinya nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10, maka tidak terjadi Multikolinearitas dalam model regresi.

b. Berdasarkan nilai VIF

Pada tabel diatas diketahui bahwa nilai VIF pada variabel pelatihan kerja sebesar 1,466 yang artinya nilai VIF lebih kecil dari 10,00 maka tidak terjadi Multikolinearitas dalam model regresi. Nilai VIF pada variabel lingkungan kerja sebesar 1,902 yang artinya nilai VIF lebih kecil dari 10,00 maka tidak terjadi Multikolinearitas dalam model regresi. Sedangkan nilai VIF pada variabel motivasi kerja sebesar 1,963 yang artinya nilai VIF lebih kecil dari 10,00 maka tidak terjadi Multikolinearitas dalam model regresi

Uji Linearitas

Tabel 13
Hasil Uji Linearitas Kinerja - Pelatihan
ANOVA Table

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
Kinerja*Pelatihan	Between Groups	(Combined)	13	24.515	4.067	.000
		Linearity	1	100.340	16.645	.000
		Deviation from Linearity	12	18.197	3.019	.005
	Within Groups	38	6.028			
	Total	51				

Tabel 14
Hasil Uji Linearitas Kinerja - Lingkungan
ANOVA Table

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig

Kinerja* Lingkung-an	Beetween Groups	(Combined)	163.624	11	14.875	1.549	.152
		Linearity	76.085	1	76.085	7.922	.000
		Deviation from Linearity	87.539	10	8.754	.912	.532
	Within Groups		384.145	40	9.604		
	Total		547.769	51			

Tabel 15
Hasil Uji Linearitas Kinerja - Motivasi
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Kinerja* Motivasi	Beetween Groups	(Combined)	322.358	11	29.305	5.200	.000
		Linearity	183.036	1	183.036	32.480	.000
		Deviation from Linearity	139.322	10	13.932	2.472	.021
	Within Groups		225.411	40	5.635		
	Total		547.769	51			

Pengujian pada SPSS 25 dengan menggunakan *Test for Linearity* pada taraf signifikan 0,05. Kriteria pengujian linearitas adalah jika nilai signifikansi (pada kolom F Linearity) kurang dari 0,05, maka akan dikatakan linear. Dari tabel hasil uji linearitas diperoleh nilai signifikansi 0,000 kurang dari 0,05, maka terdapat hubungan linear secara signifikan antar variabel pelatihan dengan variabel kinerja. Diperoleh nilai signifikan 0.008 kurang dari 0,05, maka terdapat hubungan yang linear secara signifikan antara variabel lingkungan kerja dengan variabel kinerja, serta nilai signifikansi 0,000 kurang dari 0,05, maka terdapat hubungan yang linear secara signifikan antara variabel motivasi kerja dengan variabel kinerja.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 16
Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandarized Coefficients		Standarized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.867	5.473		3.447	.001
	Pelatihan	.193	.145	.187	1.336	.188
	Lingkungan	-.090	.199	-.072	-.451	.654
	Motivasi	.558	.171	0,134	3.257	.002

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda diatas, dapat dibuat persamaan sebagai berikut :

$$Y = 18,867 + 0,193 X_1 + - 0,090 X_2 + 0,558 X_3 + e$$

Ini menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel lingkungan kerja bertanda negatif. Koefisien regresi yang bertanda bertanda negatif menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak

berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan koefisien variabel pelatihan kerja dan motivasi kerja menunjukkan tanda positif. Koefisien regresi yang bertanda positif memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Jika nilai signifikan $\geq 0,05$ (hipotesis ditolak) maka variabel independen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikan $\leq 0,05$ (hipotesis diterima) maka variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Berdasarkan tabel 16 maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1) Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pada tabel diatas nilai signifikansi $0,188 > 0,05$. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis ditolak yaitu tidak ada pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

Terbukti bahwa : Tidak ada pengaruh positif pelatihan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan di Kantor BKAD Kabupaten Bantul Bidang Penagihan BPHTB.

2) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pada tabel diatas nilai signifikansi $0,654 >$ dari $0,05$. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis ditolak yaitu tidak ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Terbukti bahwa : Tidak ada pengaruh positif lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan Di Kantor BKAD Kabupaten Bantul Bidang Penagihan BPHTB.

3) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pada tabel diatas nilai signifikansi $0,002 <$ dari $0,05$. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis diterima yaitu ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Terbukti bahwa : Terdapat pengaruh positif Motivasi kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan Di Kantor BKAD Kabupaten Bantul Bidang Penagihan BPHTB.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji Statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas (pelatihan kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh

secara bersama-sama terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Adapun uji simultan (Uji F) pada penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 17
Hasil Uji Simultan / Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig
Regression	196.230	3	65.410	8.931	.000 ^b
Residual	351.539	48	7.324		
1 Total	547.769	51			

Berdasarkan hasil uji F pada tabel diatas dapat diketahui nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Kantor BKAD Kabupaten Bantul Bidang Penagihan.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 18
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.599 ^a	.358	.318	2.706

Berdasarkan hasil uji determinasi pada tabel diatas menunjukkan nilai Koefisien Determinasi sebesar 0,318 atau 31,8%, jadi dapat disimpulkan besar pengaruh variabel pelatihan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor BKAD Kabupaten Bantul Bidang Penagihan BPTHB sebesar 31,8% dan sisanya sebesar 68,2% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian.

PEMBAHASAN

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari hipotesis pertama adalah pelatihan kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor BKAD Kabupaten Bantul Bidang Penagihan BPHTB. Dapat dilihat dari nilai signifikansi untuk variabel pelatihan kerja sebesar $0,188 > 0,05$ yang menunjukkan bahwa pelatihan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Setyowati Subroto (2018) yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja

Karyawan” menunjukkan variabel pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, bahwa semakin seringnya karyawan mengikuti pelatihan yang sesuai dengan pekerjaannya, akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Indra Purnama Putra, Wayan Sitiari, dan I Made Sara (2017) berjudul “Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Makan Warung Mina Denpasar”. Pelatihan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap semangat kerja. Pelatihan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini terjadi karena kurangnya pelatihan kerja yang diberikan kepada karyawan yang ada di Kantor BKAD Kabupaten Bantul Bidang Penagihan BPHTB, sehingga tidak ada pengaruh positif signifikan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari hipotesis kedua adalah lingkungan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Kantor BKAD Kabupaten Bantul Bidang Penagihan BPHTB. Dapat dilihat nilai signifikansi untuk variabel lingkungan kerja sebesar $0,654 >$ dari $0,05$ yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Yosef Ferry Pratama dan Dian Wismar'ain (2018) berjudul “Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. INDOMAJU TEXTINDO. Semakin baik lingkungan kerja yang ada pada perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Dwi Agung Nugroho Arianto (2013) berjudul “Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pengajar” Penelitian ini menemukan bahwa Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja tidak berpengaruh pada kinerja tenaga pengajar.

Indikator lingkungan kerja menurut Pudjiati (2018) yaitu struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pemimpin, kerja sama antar kelompok, kelancaran komunikasi. Sehingga dalam penelitian ini lingkungan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Kantor BKAD Kabupaten Bantul Bidang Penagihan BPHTB karena kurangnya kerjasama antara karyawan, kurangnya tanggung jawab kerja, komunikasi yang kurang, menyebabkan kondisi lingkungan kerja yang tidak nyaman.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari hipotesis ketiga adalah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Kantor BKAD Kabupaten Bantul Bidang Penagihan BPHTB. Dapat dilihat dari t hitung untuk variabel motivasi kerja sebesar 3,257 dan nilai signifikansi $0,002 < \text{dari } 0,05$. Menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Pudjiati (2018) berjudul “Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kementerian Perhubungan Di Unit Kerja Direktorat Jenderal Perhubungan Udara Pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VII Balikpapan” berdasarkan hipotesis penelitian ini juga motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Unit Kerja Direktorat Jenderal Perhubungan Udara Pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VII Balikpapan. Hasil penelitian ini tak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Setyowati Subroto (2018) yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan” menunjukkan yang berarti motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berarti hipotesis kedua yang menyatakan terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan tidak dapat diterima.

Motivasi kerja sangat diperlukan agar karyawan dapat menghasilkan kinerja yang baik untuk perusahaan. Sehingga motivasi kerja yang semakin tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi di dalam perusahaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

- 1.) Tidak ada pengaruh positif pelatihan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan di Kantor BKAD Kabupaten Bantul Bidang Penagihan BPHTB. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi untuk variabel pelatihan kerja sebesar $0,188 > \text{dari } 0,05$.
- 2.) Tidak ada pengaruh positif lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan di Kantor BKAD Kabupaten Bantul Bidang Penagihan BPHTB. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi untuk variabel lingkungan kerja sebesar $0,654 > \text{dari } 0,05$.
- 3.) Ada pengaruh positif motivasi kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan di Kantor BKAD

Kabupaten Bantul Bidang Penagihan BPHTB. Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai signifikansi untuk variabel motivasi kerja sebesar $0,002 < \text{dari } 0,05$.

- 4.) Besarnya kekuatan variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) senilai 31,8% dan sisanya 68,2 % dipengaruhi variabel lain di luar penelitian ini.

Saran

1. Bagi Kantor

Dari hasil penelitian diketahui variabel pelatihan kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang ada di Kantor BKAD Kabupaten Bantul Bidang Penagihan BPHTB, sebaiknya memberikan pelatihan kerja dan memperhatikan kondisi lingkungan kerja baik sarana prasarana maupun suasana kerja yang nyaman agar karyawan lebih semangat untuk bekerja. Meningkatkan motivasi kerja karyawan karena yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Semakin tinggi motivasi kerja, maka kinerja karyawan semakin meningkat dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam dan mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karena besarnya kekuatan variabel bebas terhadap variabel terikat senilai 31,8% dan sisanya masih ada 68,2% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ady, F., & Wijono, D. (2013). "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Maksipreneur*, II (2), 101–112.
- Duwi Priyanto. (2018). *SPSS Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa & Umum* (1st ed.). Yogyakarta: Andi.
- Dwi Agung Nugroho Arianto. (2013). "Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar". *Jurnal Economia*, 191–200.
- Herlambang, G. A., Musadieg, M. Al, & Nurtjahjono, G. E. (2014). "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya)". *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 13 (1).
- Imam Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23* (8th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kadir, A., Marnis, & Machasin. (2014). "Pengaruh Ability, Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Redaksi PT Riau Pos Intermedia Pekanbaru". *Jurnal Ekonomi*, 22, 42–58.
- Malayu Hasibuan. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Revisi). Yogyakarta: Bumi Aksara.

- Nur Rahmah Andayani, S.IP., M. S., & Makian, P. (2016). "Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik International (Studi pada Karyawan PT PCI Elektronik International)". *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 4 (1), 41–46.
- Pratama, Y. F., & Wismar'ain, D. (2018). "Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". *Business Management Analysis Journal (BMA) ISSN 2623-0690 (Cetakan 1)*.(1), 26–36.
- Pudjiati. (2018). "Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kementerian Perhubungan Di Unit Kerja Direktorat Jenderal Perhubungan Udara Pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VII Balikpapan." *Jurnal Geo Ekonomi*, 1–17.
- Putra, I. P., Sitiari, W., & Made, I. S. (2017). "Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Makan Warung Mina Denpasar". *Jagadhita: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 4 (2), 89–100. <https://doi.org/10.22225/jj.4.2.308.89>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. (Cetakan 23). Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif* (1st ed.). Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*.(1st ed.). Bandung: PT. Refika Aditama.
- Setiawan, K. C. (2015). "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang". *PSIKIS-Jurnal Psikologi Islami*, 1 (2), 43–53.
- Sinuhaji, E. (2014). "Pengaruh Kepribadian, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja SDM Outsourcing pada PT. Catur Karya". *Jurnal Ilman*, 1(1), 11–22.
- Subroto, S. (2018). "Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan". *OPTIMAL : Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 12(1), 18–33.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Bisnis* (Cetakan Ke). Bandung: CV. Alfabeta.
- Suhardi. (2015). "Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Perusahaan Jasa Tour Dan Travel di Kota Batam)". *Coopetition, Volume 6*, 1–8.
- Triasmoko, D., Mukzam, M. D., & Nurtjahjono, G. E. (2014). "Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri)". *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 12 (1).