

MOTIVASI MEMEDIASI PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TELKOM WITEL YOGYAKARTA

Tyas Tunjung Sari

*Alumnus Magister Manajemen Universitas Teknologi Yogyakarta
e-mail: tyastunjungsari@gmail.com*

Pandu Nuansa Luhur

*Alumnus, Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPN "Veteran" Yogyakarta,
e-mail: pndnuansa@gmail.com*

Abstract

This study aims to determine the motivation of work to mediate the effect of training and work environment on employee performance at PT. Telkom Witel Yogyakarta Yogyakarta. The purpose of this study is to determine and analyze 1) the effect of training on employee performance at PT. Telkom Witel Yogyakarta 2) the effect of training on employee performance through motivation at PT. Telkom Witel Yogyakarta 3) the influence of the work environment on employee performance at PT. Telkom Witel Yogyakarta 4) the influence of the work environment on employee performance through motivation at PT. Telkom Witel Yogyakarta. This study uses primary data through research on 62 respondents. Structural Equation is used to analyze data, using PLS (Partial Least Square) version 2.0. The results of this study indicate that there are 1) positive and significant influence of training on employee performance 2) positive and significant influence of work environment on employee performance 3) positive and significant effect of training on employee performance through motivation 4) positive and significant influence of work environment on employee performance through motivation.

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

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor dominan dalam menjalankan suatu perusahaan yang efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam pelaksanaan kegiatan-kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya alam yang melimpah, teknologi yang canggih tidak berarti apa-apa bila tidak ada

yang menjalankannya. Sumber daya manusia dalam hal ini bertindak sebagai tenaga kerja yang mengolah bahan mentah menjadi barang jadi dengan menggunakan teknologi yang canggih untuk melaksanakan kegiatan operasional perusahaan yaitu menghasilkan suatu produk. Tujuan utama suatu perusahaan yaitu memperoleh keuntungan maksimum, keuntungan

perusahaan akan tercapai jika kinerja dan produktivitas sumber daya manusia atau karyawan tinggi.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Menurut (Handoko, 2001), bahwa kinerja adalah proses di mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai. Menurut (Moch, PabunduTika, 2006) bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Menurut (Simamora, 2004), kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan.

Pelatihan sumber daya manusia adalah upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap, dan sifat-sifat kepribadian dalam menyiapkan para karyawan untuk memegang suatu tanggung jawab di waktu yang akan datang (Handoko, 1993). Para karyawan baru biasanya telah mempunyai kecakapan dan keterampilan dasar, yang dibutuhkan mereka adalah produk dari suatu sistem pendidikan dan mempunyai pengalaman yang diperoleh dari organisasi lain. Tidak jarang pula para karyawan baru yang diterima tidak mempunyai kemampuan secara penuh untuk melaksanakan tugas-tugas pekerjaan mereka. Tujuan utama program pelatihan karyawan adalah untuk menutup "gap" antara kecakapan atau

kemampuan karyawan dengan permintaan jabatan.

Beberapa pengertian lingkungan kerja dapat diuraikan dari beberapa ahli, yaitu: lingkungan kerja dengan kepuasan kerja terdapat hubungan yang positif dan lingkungan kerja mempengaruhi prestasi kerja suatu organisasi. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan kepada karyawan. Dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah. Sehingga penelitian lingkungan kerja lebih diarahkan kepada bagaimana karyawan mendapatkan rasa aman, nyaman, tenang, puas dalam menyelesaikan pekerjaan dalam ruang kerjanya dapat dibuktikan bahwa hal itu dapat berpengaruh cukup besar. (Tukijan dan Harnoto, 2002) mengatakan bahwa motivasi mampu memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan (Sanny dan Kristiani, 2012) mengungkapkan bahwa motivasi mampu memediasi lingkungan kerja dengan kinerja.

Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang intinya berkisar sekitar materi dan non materi, yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana yang tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. merupakan perusahaan BUMN telekomunikasi serta penyelenggara layanan telekomuni-

kasi dan jaringan terbesar di Indonesia. Sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang Telekomunikasi dengan misinya yaitu menyediakan layanan T.I.M.E (*Telecommunication, Information, Media and Edutainment*) yang berkualitas tinggi dengan harga yang kompetitif dan menjadi model pengelolaan korporasi terbaik di Indonesia, dengan misi tersebut sudah seharusnya karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi untuk mewujudkan misi dan tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan survei pendahuluan, peneliti mendapatkan informasi mengenai kinerja karyawan, lingkungan kerja, kompetensi serta motivasi melalui Pimpinan HRD (*Human Resource Development*) yang menyebutkan bahwa PT. Telkom Witel Yogyakarta sangat memperhatikan sekali ke empat hal tersebut. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. PT. Telkom Witel Yogyakarta melihat prestasi kerja karyawannya yaitu melalui penilaian kinerja, penilaian kinerja individu yang diterapkan pada PT. Telkom Witel Yogyakarta yaitu nilai angka akhir yang mencerminkan kontribusi karyawan terhadap hasil keseluruhan dari performansi unit kerja, dan disebut dengan Prestasi (P). Penilaian kinerja individu berdasarkan suatu pernyataan mengenai sasaran kerja yang hendak dicapai yang telah ditargetkan oleh seorang karyawan dalam satu periode dan disepakati oleh atasannya yang disebut dengan SKI (Sasaran Kerja Individu). Nilai Prestasi (NP) dihasilkan melalui konversi disajikan pada tabel 1 dan tabel 2.

Dari tabel 2 di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja individu pada tahun 2016 tidak mengalami peningkatan karena sama sekali tidak ada yang dapat mencapai P1, hanya dapat mencapai P2

Tabel 1
Nilai Prestasi Karyawan

Range Nilai (%)	Nilai Prestasi	Keterangan
≥ 110	P1	Istimewa
≥ 103 - 110	P2	Baik Sekali
≥ 96 - 103	P3	Baik
≥ 90 - 96	P4	Kurang
< 90	P5	Kurang Sekali

Sumber : Data sekunder 2017

Tabel 2
Rekapitulasi SKI Tahun 2015 dan 2016

No	Prestasi	Tahun 2015	Tahun 2016
		Jumlah	Jumlah
1	P1	0	0
2	P2	82	115
3	P3	117	62
4	P4	0	0
5	P5	0	0
	Jumlah	199	177

Sumber : Data sekunder 2017

dan P3. Namun, di sisi lain secara keseluruhan kinerja individu karyawan masih bisa dikatakan baik, karena kinerja karyawan individu selalu mencapai kisaran 96% dari target mereka. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Telkom Witel Yogyakarta memiliki perilaku yang positif terhadap perusahaan.

Dalam menciptakan kinerja yang baik, PT. Telkom Witel Yogyakarta sangat memperhatikan lingkungan kerja karyawannya. Lingkungan kerja merupakan lingkungan fisik dan non fisik yang diperlukan karyawan untuk bekerja. Lingkungan kerja fisik yang ada di PT. Telkom Witel Yogyakarta seperti penerangan, sirkulasi udara, dekorasi tempat kerja, kebisingan serta keamanan sangat diperhatikan oleh perusahaan untuk dapat menciptakan suasana lingkungan kerja yang baik dan nyaman untuk para karyawannya. Tidak hanya lingkungan kerja fisik saja yang diperhatikan, PT. Telkom Witel Yogyakarta juga memperhatikan lingkungan kerja non fisik yaitu hubungan antar karyawan dengan atasannya, dimana

perusahaan menciptakan pola komunikasi *top down* dan *sharing*.

PT.Telkom Witel Yogyakarta sangat memperhatikan pelatihan yang dimiliki oleh karyawan yaitu dengan menempatkan para karyawan sesuai dengan pada bidangnya. Sehingga dengan menempatkan karyawan sesuai dengan bidang keahlian/ pengetahuan yang dimiliki perusahaan mengharapkan adanya kontribusi lebih yang dapat diberikan oleh para karyawannya. Motivasi merupakan salah satu faktor pendorong untuk meningkatkan kinerja karyawan. Bentuk motivasi yang diberikan oleh PT. Telkom Witel Yogyakarta yaitu berupa *reward* kepada karyawannya yang dapat memenuhi target bahkan melampaui target yang telah ditetapkan. Tidak hanya *reward* saja yang digunakan perusahaan dalam meningkatkan motivasi, tetapi juga berupa promosi kerja/jabatan yang tetap dipertimbangkan dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan juga merupakan cara untuk meningkatkan motivasi karyawan PT. Telkom Witel Yogyakarta. Melihat latar belakang penelitian di atas maka dipandang perlu untuk melakukan penelitian yang berjudul "Motivasi Memediasi Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Telkom Witel Yogyakarta".

KAJIAN TEORITIS

Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian yang telah dilakukan dapat memberikan bukti terkait Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Ahmad (2008) yang menyatakan adanya hubungan signifikan pelatihan yang diterapkan oleh BiCA Panca Budi terhadap kinerja karyawan yang ada di lingkungan Kampus Panca Budi Medan (UNPAB). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa

pelaksanaan program Pelatihan di perusahaan ini dapat meningkatkan Kinerja karyawan dari segi kualitas kerja, kuantitas kerja, disiplin kerja dan tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak memadai dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menimbulkan kesalahan dalam bekerja dan kinerja karyawan akan menurun (Siagian, 2002). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik di perusahaan ini dapat meningkatkan Kinerja Karyawan, dan juga mendukung penelitian-penelitian terdahulu dan menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja yang baik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan Sanny dan Kristanti (2012) hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi di Mall Lippo Cikarang. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja yang baik di perusahaan akan meningkatkan Motivasi Kerja karyawan di perusahaan ini. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan Tukijan dan Harnoto (2002) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja faskel ekonomi pada PNPM Mandiri Perkotaan Jawa Tengah. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dengan Pelatihan yang baik akan memotivasi karyawan bekerja dengan baik. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Sanny dan Kristanti (2012) yang menyatakan Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Mall Lippo Cikarang. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa Motivasi yang diterima oleh karyawan baik yang berasal dari perusahaan maupun dari dalam diri sendiri akan membawa dampak bagi peningkatan kinerja karyawan.

Pelatihan

Menurut Sedarmayanti, (2013) menyatakan bahwa: Pelatihan adalah bagian dari pendidikan menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relative singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan (Sutrisno, 2010). Menurut (Sedarmayanti, 2012) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja ini, meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Namun lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan yang mempunyai kreativitas tinggi dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para karyawan.

Motivasi

Menurut (Robbins, 2006) motivasi adalah proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu

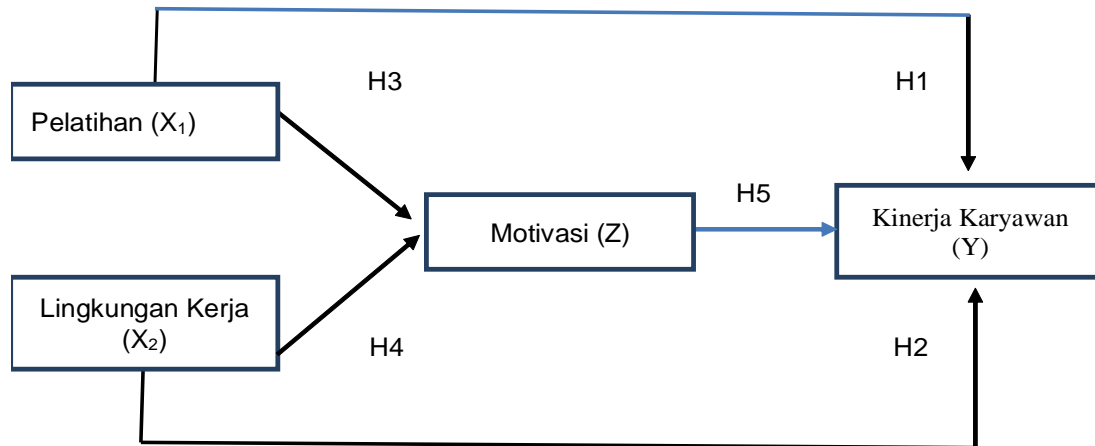
dalam usaha mencapai sasaran. Menurut (Siagian, 2002) "motivasi adalah daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya." Teori hirarki kebutuhan dari (Maslow, 2006). Dalam teori ini dikemukakan bahwa ada kebutuhan internal yang sangat mempengaruhi motivasi manusia dalam bekerja. Maslow menyatakan dalam teori ini bahwa kebutuhan manusia itu tersusun dalam suatu hirarki dimana tingkat kebutuhan yang paling rendah adalah kebutuhan fisiologis dan tingkat yang tertinggi adalah kebutuhan realisasi diri (*self-actualization needs*).

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Akan tetapi dalam kenyataannya banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/ kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Tika, 2006).

Kerangka Penelitian

Kerangka konseptual adalah pondasi utama dimana sepenuhnya proyek penelitian ditunjukkan dan dikembangkan dari perumusan masalah yang telah diidentifikasi melalui proses wawancara, observasi, dan survei literatur (Kuncoro, 2009).



Gambar 1. Rerangka Pemikiran

Sumber: Kristanti, 2012

METODA PENELITIAN

Jenis Penelitian

Rancangan penelitian ini bersifat deskriptif korelasi yaitu menjelaskan tentang gambaran pelatihan, lingkungan kerja, kinerja karyawan dan motivasi serta hubungan antara variabel tersebut. Rancangan penelitian ditinjau dari dasar analisis datanya, penelitian yang dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua atau beberapa variabel (Arikunto : 2006).

Penelitian ini meneliti pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja sebagai variabel X yang berfungsi mempengaruhi, kinerja karyawan sebagai variabel Y yang berfungsi sebagai variabel yang dipengaruhi dan motivasi sebagai variabel Z yang berfungsi sebagai variabel intervening.

Sedangkan rancangan penelitian ditinjau dari sifat datanya merupakan penelitian observasi, yaitu metode dengan mengamati dan mendengar dalam rangka memahami, mencari jawaban, mencari bukti terhadap fenomena social selama beberapa waktu

tanpa mempengaruhi fenomena yang diobservasi (Sugiyono, 2011).

Variabel penelitian terdiri dari beberapa indikator, yang dirangkum dalam tabel 3.

Variabel Penelitian

Variabel penelitian terdiri dari dua, yaitu variabel bebas yang dalam penelitian ini berupa pelatihan (X₁), lingkungan kerja (X₂), motivasi (Z), dan kinerja karyawan (Y).

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Sebanyak 161 karyawan, peneliti menggunakan kuesioner untuk pengambilan data.

Metode Analisis Data

Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Teknik analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan pendekatan *Structural Equation Model (SEM)* dengan menggunakan *Partial Least Square (PLS)*.

Tabel 3
Variabel dan Indikator
Penelitian

NO	VARIABEL	INDIKATOR
1	PELATIHAN	Pendidikan Keterampilan teknis Mempelajari pengetahuan Mengutamakan praktek dan teori
2	LINGKUNGAN KERJA	Lingkungan Kerja Fisik : Penerangan/Cahaya, Sirkulasi, Suara/Kebisingan, Dekorasi, Keamanan Lingkungan Kerja Non Fisik : Hubungan antar karyawan, Hubungan antar karyawan dengan pimpinan
3	MOTIVASI	Fisiologis Keamanan Sosial Penghargaan Aktualisasi Diri
4	KINERJA KARYAWAN	Kualitas Kuantitas Kedisiplinan Tanggung jawab kerja

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskripsi Variabel

Berdasarkan analisis deskriptif dari 161 responden didapatkan hasil sebagaimana disajikan pada tabel 4.

terhadap Variabel Lingkungan kerja disajikan pada tabel 5.

Pada variabel Lingkungan kerja, pendapat responden berada di kisaran

Tabel 4
Hasil Jawaban Responden terhadap Variabel Pelatihan

INTERVAL	KETERANGAN	JUMLAH	PERSENTASE
1,00-1,79	Tingkat pelatihan sangat rendah	-	-
1,80-2,59	Tingkat pelatihan rendah	-	-
2,60-3,39	Tingkat pelatihan cukup	-	-
3,40-4,19	Tingkat pelatihan tinggi	28	45%
4,20-5,00	Tingkat pelatihan sangat tinggi	34	55%
		62	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Pada variabel Pelatihan pendapat responden berada di kisaran pilihan jawaban tingkat pelatihan Sangat Tinggi sebesar 55%. Hasil Jawaban Responden

pilihan jawaban sangat tinggi atau sangat baik dengan nilai sebesar 53%.

Hasil Jawaban Responden terhadap Variabel Motivasi Kerja disajikan pada tabel 6.

Tabel 5
Hasil Jawaban Responden terhadap Variabel Lingkungan kerja

INTERVAL	KETERANGAN	JUMLAH	PERSENTASE
1,00-1,79	Lingkungan kerja sangat rendah	-	-
1,80-2,59	Lingkungan kerja rendah	-	-
2,60-3,39	Lingkungan kerja cukup	-	-
3,40-4,19	Lingkungan kerja tinggi	29	47%
4,20-5,00	Lingkungan kerja sangat tinggi	33	53%
		62	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Tabel 6.
Hasil Jawaban Responden terhadap Variabel Motivasi Kerja

INTERVAL	KETERANGAN	JUMLAH	PERSENTASE
1,00-1,79	Motivasi kerja sangat rendah	-	-
1,80-2,59	Motivasi kerja rendah	-	-
2,60-3,39	Motivasi kerja cukup	-	-
3,40-4,19	Motivasi kerja tinggi	4	6%
4,20-5,00	Motivasi kerja sangat tinggi	58	94%
		62	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Pada variabel motivasi Kerja pendapat responden berada di kisaran pilihan jawaban Motivasi Kerja sangat tinggi sebesar 94%.

Pada variabel Kinerja Karyawan pendapat responden berada di kisaran pilihan jawaban Kinerja Karyawan Sangat Tinggi sebesar 73%.

Hasil Jawaban Responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan disajikan pada tabel 7.

Tabel 7.
Hasil Jawaban Responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan

INTERVAL	KETERANGAN	JUMLAH	PERSENTASE
1,00-1,79	Kinerja karyawan sangat rendah	-	-
1,80-2,59	Kinerja karyawan rendah	-	-
2,60-3,39	Kinerja karyawan cukup	-	-
3,40-4,19	Kinerja karyawan tinggi	17	27%
4,20-5,00	Kinerja karyawan sangat tinggi	45	73%
		62	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Uji Instrumen penelitian

1. Uji validitas

Hasil pengujian menggunakan PLS didapatkan hasil Seluruh konstruk telah memenuhi syarat validitas dengan loading antara 0,40 - 0,70 (Hair, 2013). Hasil Pengujian Validitas disajikan pada tabel 8.

2. Uji Reliabilitas

Hasil pengujian menggunakan PLS didapatkan hasil Uji reliabilitas dengan dua ukuran reliabilitas instrument penelitian yaitu *composite reliability* dan *cronbach's alpha*, menunjukkan bahwa reliabilitas instrument telah terpenuhi karena diatas 0,70 sebagai

Tabel 8
Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Item	Nilai Loading	Kriteria	Keterangan
PELATIHAN	1	0.767	0.7	Valid
	2	0.767	0.7	Valid
LINGKUNGAN KERJA	3	0.761	0.7	Valid
	4	0.794	0.7	Valid
	5	0.733	0.7	Valid
	6	0.769	0.7	Valid
	7	0.732	0.7	Valid
	8	0.723	0.7	Valid
	9	0.721	0.7	Valid
MOTIVASI	10	0.791	0.7	Valid
	11	0.740	0.7	Valid
	12	0.784	0.7	Valid
	13	0.747	0.7	Valid
KINERJA	14	0.995	0.7	Valid
	15	0.994	0.7	Valid
	16	0.900	0.7	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Dari Hasil Pengujian menunjukkan bahwa Variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dikatakan valid, karena nilai Loading Faktornya lebih besar dari 0.4.

syarat reliabilitas (Fornell, Lacker, 1981; Nunnally, 1978). Hasil Pengujian Reliabilitas disajikan pada tabel 9.

Tabel 9
Hasil Pengujian Reliabilitas

<i>Composite reliability coefficients</i>			
PELATIHAN	LINGKUNGAN KERJA	MOTIVASI KERJA	KINERJA KARYAWAN
0.741	0.846	0.751	0.815
<i>Cronbach's alpha coefficients</i>			
PELATIHAN	LINGKUNGAN KERJA	MOTIVASI KERJA	KINERJA KARYAWAN
0.921	0.822	0.767	0.996

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Hasil Pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa item yang digunakan dapat dinyatakan **Reliabel** dan layak untuk digunakan dalam penelitian karena nilai Cronbach Alpha hasil $\geq 0,70$.

Analisis Kuantitatif

1. Outer Model atau Measurement Model

Outer Loading AVE dan Composite Reliability disajikan pada tabel 10.

2. Inner Model atau Struktural Model

Inner Model atau model structural dilakukan untuk melihat hubungan antara variable, nilai signifikansi dan R square dari model penelitian. Model structural dievaluasi dengan menggunakan R square untuk variable dependen uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur. Hasil analisis jalur dapat dilihat dari gambar model sebagai berikut:

Tabel 10.

Outer Loading AVE dan Composite Reliability

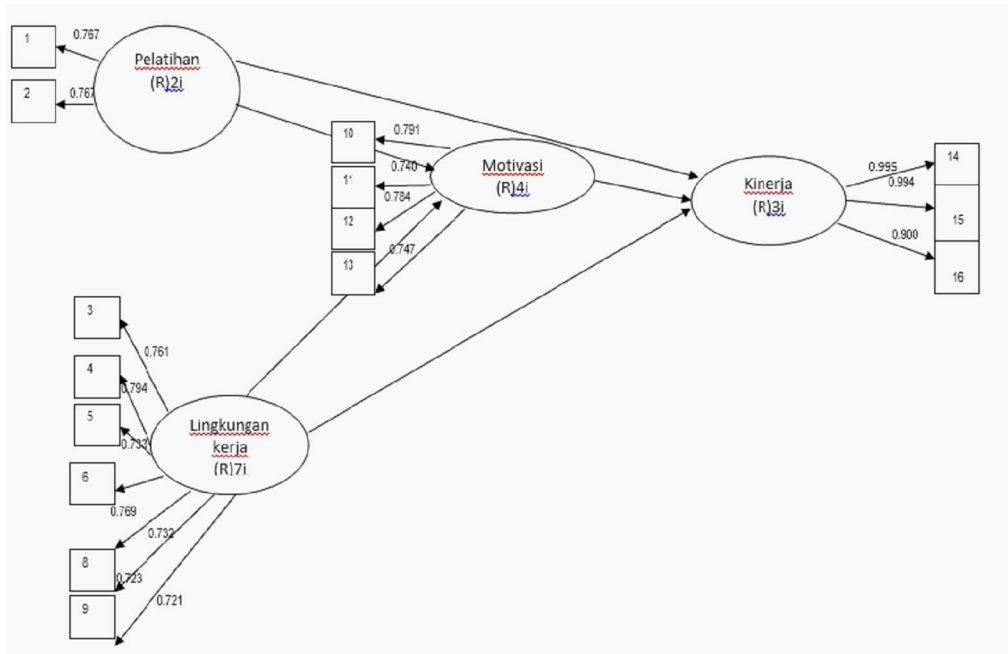
Variabel		Loading faktor	Ave	Composite reliability
Pelatihan	1	0.752	0.767	0.741
	2	0.752		
Lingkungankerja	3	0.703	0.784	0.846
	4	0.757		
	5	0.764		
	6	0.747		
	7	0.702		
	8	0.758		
Motivasikerja	9	0.737	0.771	0.751
	10	0.738		
	11	0.749		
	12	0.737		
Kinerjakaryawan	13	0.749	0.996	0.815
	14	0.710		
	15	0.796		
	16	0.700		

Sumber: Data Primer diolah, 2017

Setelah dilakukan pengujian outer model maka didapatkan hasil bahwa semua item pernyataan telah valid yaitu loading factor >0.7 ; AVE $>0,5$ dan composite reliability >0.5 . Gambar 2 berikut menunjukkan model structural dengan menggunakan PLS Algoritm:

Berdasarkan gambar 2 dapat dijelaskan bahwa covariabel pengukuran item dipengaruhi oleh konstruk laten atau mencerminkan variasi dari konstruk unidimensional yang digambarkan dalam bentuk elips dengan beberapa anak panah dan konstruk ke item. Dalam model tersebut

Gambar 2.
Inner Model atau Struktural Model



Gambar 2. Inner Model (Uji Hipotesis Bootstrapping)
Sumber: Data Primer diolah, 2017

terdapat tiga variabel eksogen, yaitu: Pelatihan, Lingkungan kerja dan Motivasi kerja serta satu variabel endogen yaitu Kinerja Karyawan. Pengujian hipotesis terdiri dari pengujian pengaruh secara langsung dan tidak langsung. Hasil analisis jalur disajikan pada tabel 11.

3. Uji Sobel Test dan Bootstrapping Pengujian Hipotesis I

Hipotesis ini menyatakan Ada pengaruh langsung pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Witel Yogyakarta, seperti pada tabel 11, diperoleh nilai original sample estimate sebesar 0.282

Tabel 11
Hasil analisis jalur

Hipotesis	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics
Pelatihankinerjakaryawan	0.282	0.280	0.097	0.097	2.888
PelatihanMotivasi	0.488	0.410	0.101	0.102	5.148
Lingkungan kerjakinerjakaryawan	0.402	0.410	0.105	0.105	3.858
LingkungankerjaMotivasi	0.409	0.208	0.095	0.096	2.157
MotivasiKinerjakaryawan	0.322	0.302	0.152	0.142	2.285

Sumber: data primer diolah, 2017

dan memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2.888. berdasarkan pengujian dua sisi diperoleh nilai t_{tabel} dengan $n=62$, maka diperoleh $df(n-1=62-1=61)=2.000$, sehingga diperoleh nilai $t_{hitung} >$ dari nilai t_{tabel} atau $(2.888 > 2.000)$. Hal ini dapat diartikan bahwa ada pengaruh langsung pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Witel Yogyakarta, Dengan Ini Hipotesis Dapat Diterima Atau Terbukti (**Hipotesis 1 didukung**).

Pengujian Hipotesis II

Hipotesis ini menyatakan Ada pengaruh tidak langsung pelatihan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi pada PT. Telkom Witel Yogyakarta. Pengujian dilakukan dengan menggunakan Uji Sobel Test, Perhitungan Z hitung menggunakan sobel test dengan rumus sebagai berikut:

$$Z_{hitung} = \frac{a1b2}{\sqrt{b^2SEa^2 + a^2SEb^2}}$$

Keterangan:

$$a = 0.409$$

$$b = 0.322$$

$$SEa = 0.096$$

$$SEb = 0.1444$$

$$Z_{hitung} = \frac{0.409 \times 0.322}{\sqrt{(0.322)^2 \times (0.009)^2 + (0.409)^2 \times (0.141)^2}}$$

$$Z_{hitung} = \frac{0.132017}{\sqrt{(0.1040 \times 0.0094) + (0.1674) \times (0.141)}}$$

$$Z_{hitung} = 2.0093$$

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 11 dan hasil perhitungan di atas dapat diketahui bahwa nilai Z hitung yang setara nilainya dengan nilai t statistic pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi sebesar $2.0093 > 2.000$ atau signifikan. Hal ini berarti Variabel Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi pada karyawan PT. Telkom Witel Yogyakarta, Hipotesis II dapat diterima.

Pengujian Hipotesis III

Hipotesis ini menyatakan Ada pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Witel Yogyakarta. Seperti pada tabel 11, diperoleh nilai original sample estimate sebesar 0.402 dan memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3.858. berdasarkan pengujian dua sisi diperoleh nilai t_{tabel} dengan $n=62$, maka diperoleh $df(n-1=62-1=61)=2.000$, sehingga diperoleh nilai $t_{hitung} >$ dari nilai t_{tabel} atau $(3.858 > 2.000)$. Hal ini dapat diartikan bahwa ada pengaruh langsung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada karyawan PT. Telkom Witel Yogyakarta, Hipotesis III dapat diterima.

Pengujian Hipotesis IV

Hipotesis ini menyatakan bahwa ada pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi pada karyawan PT. Telkom Witel Yogyakarta. Pengujian dilakukan dengan menggunakan Uji Sobel Test, Perhitungan Z hitung menggunakan sobel test dengan rumus sebagai berikut:

$$Z_{hitung} = \frac{a1b2}{\sqrt{b^2SEa^2 + a^2SEb^2}}$$

Keterangan:

$$a = 0.488$$

$$b = 0.322$$

$$SEa = 0.094$$

$$SEb = 0.1411$$

$$Z_{hitung} = \frac{0.488 \times 0.322}{\sqrt{(0.322)^2 \times (0.094)^2 + (0.488)^2 \times (0.141)^2}}$$

$$Z_{hitung} = \frac{0.157}{\sqrt{(0.1040 \times 0.0090) + (0.238) \times (0.019)}}$$

$$Z_{hitung} = 2.088$$

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 11 dan hasil perhitungan di atas dapat diketahui bahwa nilai Z hitung yang setara nilainya dengan nilai t statistik pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang

dimediasi oleh motivasi sebesar 2.088> 2.000 atau signifikan. Hal ini berarti lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi pada karyawan PT. Telkom Witel Yogyakarta, maka hipotesis 4 dapat diterima.

4. Pengujian *Direct* dan *Indirect Effect*

Hasil pengujian untuk model *direct effect* dan *Indirect effect*, menggunakan Metode VAF. Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak langsung dan Perhitungan VAF pengaruh tidak langsung disajikan pada tabel 12. Sedangkan pengaruh langsung disajikan pada tabel 13.

Hal ini berarti:

1. Ada pengaruh tidak langsung pelatihan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi pada PT. Telkom Witel Yogyakarta.
2. Ada pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi pada PT. Telkom Witel Yogyakarta.

Hasil ringkasan hipotesis yang telah dijelaskan pada bahasan sebelumnya dapat dilihat dari tabel 14.

Tabel 12.
Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak langsung dan Perhitungan VAF Pengaruh Tidak Langsung:

Jalur	Nilai Beta	Hasil
Pelatihan–Motivasi–Kinerja	0.15*0,77	0.1155
Lingkungan kerja –Motivasi–Kinerja	0.37*0.77	0.2849
Total PengaruhTidakLangsung		0.4004

Tabel 13.
Pengaruh Langsung:

Jalur	Nilai Beta	Hasil
Pelatihan-Kinerja	0.18	0.18
Lingkungan kerja-Kinerja	0.27	0.27
Total PengaruhLangsung		0.45
Pengaruh Total		0.4004+0.45=0.8504
VAF=Pengaruhtidaklangsung/pengaruh total		0.4004/0,8504=0.471

Sumber: Data primer Diolah, 2017

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan metode VAF, didapatkan hasil nilai VAF sebesar **0.471** atau **47.1%**. Hal ini berarti Motivasi sebagai pemediasi parsial karena nilai VAF bernilai 20%-80% (Hair et all, 2013).

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

(Mangkuprawira, 2002) berpendapat bahwa pelatihan bagi karyawan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan

Tabel 14.
Hasil Ringkasan Hipotesis

Hipotesis	Keterangan
Pelatihan kinerja karyawan	Hipotesis didukung
Lingkungan kerja kinerja karyawan	Hipotesis didukung
Pelatihan Motivasi Kinerja karyawan	Hipotesis didukung
Lingkungan kerja Motivasi Kinerja karyawan	Hipotesis didukung

Sumber: Data primer Diolah, 2017

dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai dengan standar. Pelatihan meningkatkan kemampuan, kompetensi, ketrampilan, produktivitas organisasi, dan kinerja karyawan menjadi baik yang kemudian akan menciptakan efektivitas dan efisiensi dalam setiap bidang kerja, dan akan membawa kesuksesan bagi sebuah organisasi dalam mencapai tujuan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Ahmad (2008) yang menyatakan adanya hubungan signifikan pelatihan yang diterapkan oleh BiCA Panca Budi terhadap kinerja karyawan yang ada di lingkungan Kampus Panca Budi Medan (UNPAB). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan program Pelatihan di perusahaan ini dapat meningkatkan Kinerja karyawan dari segi kualitas kerja, kuantitas kerja, disiplin kerja dan tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja di dalam suatu instansi penting untuk diperhatikan. Penyusunan suatu sistem produk dalam bekerja yang baik tidak akan di laksanakan dengan efektif apabila tidak didukung dengan lingkungan kerja yang memuaskan di dalam perusahaan/ instansi tersebut. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak memadai dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam

melaksanakan pekerjaannya sehingga menimbulkan kesalahan dalam bekerja dan kinerja karyawan akan menurun (Siagian, 2002). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik di diperusahaan ini dapat meningkatkan Kinerja Karyawan, dan juga mendukung penelitian-penelitian terdahulu dan menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja yang baik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Motivasi

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan ditunjukkan juga dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (Anwar Prabu Mangkunegara, 2011) yang dilakukan di Kantor Imigrasi Kota Samarinda. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang terdapat di perusahaan seperti pewarnaan, udara, suara bising, serta ruang gerak berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan. Karena dengan terciptanya lingkungan kerja yang baik dan nyaman, maka motivasi kerja karyawan akan meningkat dan membawa dampak yang baik bagi perusahaan tersebut. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan Sanny dan Kristanti (2012) hasil penelitian menunjukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi di Mall Lippo Cikarang. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa

Lingkungan kerja yang baik di perusahaan akan meningkatkan Motivasi Kerja karyawan di perusahaan ini.

4. Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi

Menurut (Dessler, 2010), “pelatihan tidak bermanfaat jika peserta tidak mendapatkan kemampuan atau motivasi dengan adanya motivasi maka peserta pelatihan akan terdorong untuk mengikuti pelatihan”. Faktor penyebab menurunnya kinerja pegawai adalah disebabkan minimnya pelatihan dan pemberian motivasi yang tidak tepat sehingga pegawai tidak melaksanakan tugasnya dengan maksimal, ini bisa dibuktikan dengan adanya penelitian yang dilakukan (Hasan, 2008). Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan Tukijan dan Harnoto (2002) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja faskel ekonomi pada PNPM Mandiri Perkotaan Jawa Tengah. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dengan Pelatihan yang baik akan memotivasi karyawan bekerja dengan baik.

5. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

(Handoko, 2002) mengatakan bahwa hubungan Motivasi terhadap kinerja kerja adalah motivasi yang ada pada diri seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Sanny dan Kristanti (2012) yang menyatakan Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Mall Lippo Cikarang. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa Motivasi yang diterima oleh karyawan baik yang berasal dari perusahaan maupun dari dalam diri sendiri akan membawa dampak bagi peningkatan kinerja karyawan.

PENUTUP

Simpulan

1. Ada pengaruh langsung pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Witel Yogyakarta.
2. Ada pengaruh tidak langsung pelatihan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi pada PT. Telkom Witel Yogyakarta.
3. Ada pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Witel Yogyakarta.
4. Ada pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi pada PT. Telkom Witel Yogyakarta.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan di atas, dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan rata-rata per item dari pelatihan yang dapat dilihat dari entry data dan kuesioner yang skornya terendah adalah sebesar 3,87 mengenai penerapan praktek dan teori yang dibutuhkan karyawan penilaian tersebut menunjukkan bahwa hendaknya pimpinan juga harus lebih memperhatikan materi pelatihan yaitu dengan lebih memperhatikan materi pelatihan agar teori-teori yang didapatkan lebih dapat diimplementasikan di perusahaan.
2. Berdasarkan rata-rata per item dari Lingkungan Kerja yang dapat dilihat dari entry data dan kuesioner yang skornya terendah adalah sebesar 4,21 mengenai Penerangan/cahaya ruangan kerja, dekorasi ruang kerja, dan hubungan antar karyawan dengan pimpinan, penilaian tersebut menunjukkan bahwa pimpinan harus lebih memperhatikan penerangan/cahaya ruangan kerja, dekorasi ruang kerja, dan Hubungan

antar karyawan dengan pimpinan yaitu dengan mengevaluasi secara berkala dan menata ruang kerja yang baik dan nyaman bagi karyawannya dengan fasilitas yang memadai, juga lebih sering mengadakan pertemuan baik formal maupun informal antar karyawan dengan pimpinan.

3. Berdasarkan rata-rata per item dari Motivasi yang dapat dilihat dari entry data dan kuesioner yang skornya terendah adalah sebesar 4,23 mengenai Aktualisasi diri penilaian tersebut menunjukkan bahwa pimpinan harus lebih memberi kesempatan kepada semua karyawan untuk menggali potensinya masing-masing dengan mengikuti kursus, seminar, magang dan melanjutkan pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Rizal (2008). "Hubungan Pelatihan Dan Pengembangan Yang Diterapkan Oleh Bina Cendikia Agung(Bica) Panca Budi Dengan Kinerja Pegawai Yang Ada Dilingkungan UNPAB (Kampus Panca Budi Medan)", Staff Pengajaran Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Panca Budi Medan, *Jurnal Ilmiah Abdi Ilmu*.
- Algifari (2000). *Analisis: Teori dan Kasus Solusi*. Yogyakarta:BPFE.
- Amins, Achmad (2012). *Manajemen Kinerja Pemerintah Daerah*. Yogyakarta: Laksbang Press Indo.
- Arikunto. S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Chin, W.W. (1998). "The Partial Least Squares Approach for Structural Equation Modeling", In Marcoulides, G.A. (Ed), *Modern Method for Business Resaearch*, Mahwah. NJ. Erlbaum Associates, hal. 295– 35.
- Dessler, Gary (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi kesepuluh jilid 1*. Jakarta: PT.Indeks
- Edy Sutrisno (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketiga*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Fornell & Larcker (1981). "Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error". *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- Fornell C. dan Larcker, D.F. (1981). "Evaluating Structural Equation Models with Uboobserved Variable and Measurement Error", *Journal of Marketing*.
- Ghozali, Imam (2006). *Structural Equation Modelling Metode Alternatif dengan Partial Least Square*. Semarang: Badan Penerbit-Undip.
- Hair (2013). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Sage, Thousand Oaks.
- Handoko, Hani T. (2002). *Manajemen. Edisi Kedua*, Cetakan Ketigabelas Yogyakarta: BPFE.
- _____ (1993). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia, edisi kedua*, Yogyakarta: BPFE.
- _____ (2001). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Harnoto dan Tukijan (2002) "Motivsi Kerja Memediasi Pengaruh 15 Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja dan Berimplikasi pada Kinerja (Studi Faksel Ekonomi PNPM Mandiri Perkotaan di Jawa Timur)". *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.
- Hasan, Ali (2008). *Marketing*. Yogyakarta: Media Utama.

- Hasibuan, Malayu S.P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Dasar dan Kunci Keberhasilan* (Edisi Revisi). Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hayes, A.F. dan Preacher, K.J. (2004). "SPSS and SAS Procedures for Estimating Indirect Effects in Simple Mediation Models". *Behavior Research Methods, Instruments, & Computers*, 36 (4): 717-731. Psychonomic Society, Inc.
- Husnan, Suad (2002). *Dasar-dasar Teori Portofolio dan Analisis Sekuritas*. Edisi ke tiga. Yogyakarta: AMP YKPN.
- Kaswan (2011). *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Kuncoro, Mudrajad (2009). *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi., Bagaimana Meneliti dan Menulis Tesis?. Edisi 3*. Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2006). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkuprawira, Sjafriz (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Maslow, Abraham (2003). *Motivasi dan Kepribadian*. Jakarta: Midas Surya Grafindo.
- Nunnally (1978). *Psychometric theory*. New York: McGraw-Hill.
- Pandji, Anoraga dan Widiyanti, Ninik (1993). *Psikologi Dalam Perusahaan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Pramudyo, Chrisogonus. D. (2007). *Cara Pinter Jadi Trainer*. Jakarta: Percetakan Galang Press.
- Riniwat, Harsuko (2011). *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: "Pendekatan Pemberdayaan SDM"*. Malang: UB Press.
- Rivai, Veithzal (2005). *Performance Appraisal Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Sanny, Lim dan Kristiani, Selby (2012). "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Job Insecurity Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Outsourcing Mall Lippo Cikarang". *Jurnal Binus Business Review Vol. 3. 1 Mei 2012: 61-69*.
- Sedarmayanti (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung: PT Refika Aditama.
- _____ (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Rafika Aditama.
- Sholihin, M dan Ratmono, Dwi (2013). *Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 3.0*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Siagian, Sondang P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan. Jakarta: BumiAksara.
- Simamora, Henry (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN
- _____ (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN.
- Sofyan, Khairani (2013). *Jurusan Teknik Industri*, Universitas Malikusaleh, Lhokseumawe, Aceh-Indonesia
- Stoner, James A.F dan F. Freeman (1989) *Personal Management*. 6th, New Jersey: Prentice-Hall,inc.

- Sugiyono (2011). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Supranto, J. (2001). *Statistik Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Penerbit
- Tika, Moch. Pabundu (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Umar, Husein (2005). *Riset SDM Dalam Organisasi*. Edisi Revisi. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Yunanda, Mega Arum (2011). "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Perum Jasa Yirta 1 Malang Bagian Laboratorium Kualitas Air)". Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya Malang. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.