

**PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI SUB BAGIAN
ADMINISTRASI DAN FUNGSIONAL UMUM DI RSUP
DR RIVAI ABDULLAH BANYUASIN DENGAN MOTIVASI
KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING***



**Tesis
Oleh :
Jerry Prasetyadi
NIM 01032682226005**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar
Magister Sains (M.Si)
pada
Program Studi Magister Ilmu Manajemen Konsentrasi Manajemen SDM
Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya**

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
2024**

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Tesis : Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Sub Bagian Administrasi Dan Fungsional Umum Di RSUP Dr Rivai Abdullah Banyuasin Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening

Nama Mahasiswa : Jerry Prasetyadi

NIM : 01032682226005

Program Studi : Magister Ilmu Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyetujui,

Pembimbing Pertama,

Dr. Zunaidah., SE., M.Si
NIP. 196610221992032002

Pembimbing Kedua,

Dr. Yuliani., SE., MM
NIP. 197608252002122004

**Koordinator Program Studi
Magister Ilmu Manajemen,**

Dr. Yuliani., SE., MM
NIP. 197608252002122004

**Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Sriwijaya,**



Prof. Dr. Mohamad Adam., SE., ME
NIP. 196706241994021002

Tanggal Lulus : 11 Juli 2024



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
MAGISTER ILMU MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI**

Jalan Raya Palembang-Prabumulih Km. 32 Inderalaya (Ogan Ilir) Kode Pos 30662
Tel: (0711) 580964, 580646 Fax:(0711) 580964
Jl. Srijaya Negara Bukit Besar Palembang 30139
Laman: <http://fe.unsri.ac.id> – email : dekan@fe.unsri.ac.id

MATRIK PERBAIKAN TESIS

Nama : Jerry Prasetyadi
NIM : 01032682226005
Program Studi : Magister Ilmu Manajemen
Konsentrasi : Manajemen SDM
Pembimbing : 1. Dr .Hj. Zunaidah., SE. ,M.Si (.....)*
2. Dr. Yuliani., SE., M.M (.....)*

No	Dosen Penguji	Saran dan Masukan	Keterangan	Paraf
1.	Dr. Wita Farla S.E M.M	<ul style="list-style-type: none">Perbaiki bagian isi AbstrakBerikan penjelasan tentang visi dan misi tempat penelitianPerbaiki typo hal 75, 76, 77, dan 112Berikan penjelasan analisis tentang karakteristik respondenTambahkan penjelasan tentang rekapitulasi jawaban respondenPindahkan urutan tentang Goodness Of Fit (GOF) sebelum ujian hipotesis	OK	
2.	Dr. Ir Yos Karimudin M.M	<ul style="list-style-type: none">Perbaiki nama tempat penelitian sesuai dengan sejarah terakhir tempat penelitianPerbaiki daftar gambarPerbaiki penulisan kerangka berfikir menjadi kerangka konseptualPerbaiki typo hal 56, 57, 58, 62, 63, 65,66, 67, 69, dan 113Populasi dan sampelPerbaiki Devinisi Operasional VariabelSejarah rumah sakit	OK	
3.	Dr .Hj. Zunaidah., SE. ,M.Si	<ul style="list-style-type: none">Perbaiki sesuai dengan saran penguji	OK	
4.	Dr. Yuliani., SE., M.M	<ul style="list-style-type: none">Perbaiki sesuai dengan saran penguji	OK	

Palembang, 15 Juli 2024
Koordinator Program Studi
Magister Ilmu Manajemen,

Dr. Yuliani., SE.,MM
197608252002122004



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
MAGISTER ILMU MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI**





Jalan Raya Palembang-Prabumulih Km. 32 Inderalaya (Ogan Ilir) Kode Pos 30662

Tel: (0711) 580964, 580646 Fax:(0711) 580964

Jl. Srijaya Negara Bukit Besar Palembang 30139

Laman:<http://fe.unsri.ac.id> – email : dekan@fe.unsri.ac.id

PERSETUJUAN TIM PENGUJI TESIS

Ketua	: Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si. NIP. 196610221992032002	 (.....)
Sekretaris	: Dr. Yuliani, S.E., M.M. NIP. 197608252002122004	 (.....)
Anggota	(1) : Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M. NIP. 198104012014092001	 (.....)
	(2) : Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M. NIP. 196211101991031006	 (.....)



**BUKTI TELAH MEMPERBAIKI TESIS
MAHASISWA PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

Yang bertanda tangan di bawah ini:

No.	Nama	Tanda tangan	Tanggal
1.	Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si.		16-7-2024
2.	Dr. Yuliani, S.E., M.M.		16-7-2024
3.	Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M.		16-7-2024
4.	Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M.		15-7-2024

Menerangkan bahwa:

Nama : Jerry Prasetyadi
NIM : 01032682226005
Program Studi : Magister Ilmu Manajemen
Judul Tesis : Pengaruh pelatihan kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai sub bagian administrasi dan fungsional umum di RSUP Dr Rivai Abdullah Banyuasin dengan motivasi sebagai variabel intervening

Telah memperbaiki tesis hasil ujian

Palembang, 19 Juli 2024
Mengetahui
Koordinator Program Studi

Dr. Yuliani., SE., MM
NIP 197608252002122004

HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Jerry Prasetyadi
Tempat dan tanggal lahir : Pangkalan Balai, 09 Januari 2000
Program Studi : Magister Ilmu Manajemen
NIM : 01032682226005

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa:

1. Seluruh data, informasi, interpretasi, serta pernyataan dalam pembahasan dan kesimpulan yang disajikan dalam karya ilmiah ini, kecuali yang disebutkan sumbernya adalah merupakan hasil pengamatan, penelitian, pengelolaan, serta pemikiran saya dengan pengarahan dari para pembimbing yang ditetapkan.
2. Karya ilmiah yang ditulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik, baik di Universitas Sriwijaya maupun di perguruan tinggi lain.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan apabila dikemudian hari ditemukan adanya bukti ketidakbenaran dalam pernyataan tersebut diatas, maka saya bersedia menerima sanksi akademis berupa pembatalan gelar yang saya peroleh melalui pengajuan karya ilmiah.

Palembang, 19 Juli 2024

Yang memuat pernyataan



Jerry Prasetyadi
NIM 01032682226005

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul "Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Sub Bagian Administrasi RSUP DR. Rivai Abdullah dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel *Intervening*. Tesis ini adalah sebagai salah satu syarat yang harus dipenuhi penulis untuk memperoleh gelar Magister Sains Program Studi S2 Ilmu Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Dalam tesis ini dibahas mengenai Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel *Intervening*. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan tesis ini masih banyak terdapat kekurangan dan jauh dari kata sempurna, atas segala kekurangan dan ketidaksempurnaan tesis ini penulis sangat mengharapkan masukan, kritik dan saran yang bersifat membangun kearah perbaikan dan menyempurnakan tesis ini.

Akhir kata penulis berharap semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi semua pihak dan semoga amal baik yang telah diberikan kepada penulis mendapat balasan dari Allah SWT .

Palembang, 14 Juni 2024

Penulis,



Jerry Prasetyadi

NIM 01032682226005

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis dengan tulus hati ingin menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan, dukungan, motivasi, saran dan bimbingan yang telah diberikan kepada penulis selama penyusunan tesis ini. Pada Kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih setulus-tulusnya kepada:

1. Ibu Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si selaku pembimbing pertama dan Ibu Dr. Yuliani, S.E., M.M., selaku pembimbing kedua yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penulisan tesis ini.
2. Ibu Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M Dan Bapak Dr. Ir Yos Karimudin M.M selaku penguji tesis yang telah banyak memberikan pengarahan, saran serta masukan.
3. Program Studi Magister Ilmu Manajemen dan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya beserta seluruh staf dan karyawan.
4. Kedua orang tua saya Bapak Ardi Johan dan Ibu Naniana S.Pd., M.Pd yang telah memberikan dukungan, semangat, dan juga doa restu selama proses tesis ini.

Akhirnya dengan kerendahan hati, penulis memohon maaf dan menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan, kesalahan dan keterbatasan penulis dalam menyusun tesis ini. Semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi setiap orang dan menjadi referensi pada penelitian selanjutnya.

Palembang, 14 Juni 2024

Penulis,



Jerry Prasetyadi

NIM 01032682226005

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pelatihan kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai sub bagian administrasi dan fungsional umum di RSUP DR. Rivai Abdullah dengan motivasi sebagai variabel intervening. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai sub bagian administrasi dan fungsional di RSUP DR. Rivai Abdullah Banyuasin sebanyak 120 orang dan sampel yang diambil menggunakan sampling jenuh sehingga semua populasi dijadikan sampel sebanyak 120 orang. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis multivariant menggunakan struktural equation modelling (SEM) dengan bantuan program Smart PLS-4. Hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan kerja, lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja.

Kata Kunci: Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The Objective of this study was to examine the effects of job training and the physical work environment on the performance of the employees in the administrative and general functional sub-division at the Central General Hospital (RSUP) DR. Rivai Abdullah with motivation as an intervening variable. The population of this study was all of the employees of the administrative and functional sub-divisions, 120 participants in total, at the Central General Hospital (RSUP) DR. Rivai Abdullah Banyuasin, and the sampel was taken using saturated sampling so that the entire population of 120 participants were taken as the saampel. The analysis technique used was multivariate analysis using the Structural Equation Modeling (SEM) with the help of the program Smart PLS-4. The result of the analysis show that job training, work environment, and work motivation had a positive and significant effects on the performances. Job Training had a positive and significant effect on work motivation, while work environment had no significant effect on work motivation. work training had a positive and significant effect on performance through work motivation, Whereas work environment does not have a significant effect on performance through work motivation.

Keywords: Job Training, Physical Work Environment, Work Motivation, Employee's

RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : Jerry Prasetyadi
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Tempat/Tanggal Lahir : Pangkalan Balai, 11 Juli 1998
Agama : Islam
Pekerjaan : Tenaga Honorer
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah : Jln Merdeka Pangkalan Balai, Kec. Banyuasin III,
Kab. Banyuasin
Alamat Email : jerryprasetyadi09@gmail.com

Pendidikan Formal

Sekolah Dasar : SD Negeri 39 Banyuasin III
SLTP : MTS Al-Masri Banyuasin III
SLTA : SMK Negeri 2 Banyuasin III
S-1 : Manajemen Universitas PGRI Palembang

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
MATRIK PERBAIKAN TESIS	iii
PERSETUJUAN TIM PENGUJI TESIS	iv
BUKTI TELAH MEMPERBAIKI TESIS	v
HALAMAN PERNYATAAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
UCAPAN TERIMA KASIH	viii
ABSTRAK	ix
<i>ABSTRACT</i>	x
RIWAYAT HIDUP	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	14
1.3 tujuan penelitian	14
1.4 Manfaat penelitian	15
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	16
2. 1 Grand Teori	16
2.1.1 Teori Penetapan Tujuan	16
2.1.2 Teori Maslow	18

2.	2	Pelatihan Kerja	19
	2.2.1	Pengertian Pelatihan Kerja	19
	2.2.2	Indikator Pelatihan Kerja	20
	2.2.3	Metode Pelatihan Kerja	21
	2.2.4	Faktor-Faktor Pelatihan Kerja	22
2.	3	Lingkungan Kerja Fisik	23
	2.3.1	Pengertian Lingkungan Kerja Fisik	23
	2.3.2	Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik	24
	2.3.3	Indikator Lingkungan Kerja Fisik	24
	2.3.4	Manfaat Lingkungan Kerja Fisik	25
2.	4	Motivasi Kerja	26
	2.4.1	Pengertian Motivasi Kerja	26
	2.4.2	Indikator Motivasi Kerja	27
	2.4.3	Macam-macam Motivasi Kerja	28
	2.4.4	Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	29
2.	5	Kinerja Pegawai	30
	2.5.1	Pengertian Kinerja Pegawai	30
	2.5.2	Indikator Kinerja Pegawai	30
	2.5.3	Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	31
	2.5.4	Cara Pengukuran Kinerja Pegawai	32
2.	6	Hubungan Antar Variabel Penelitian	33
	2.6.1	Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	33
	2.6.2	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai	34
	2.6.3	Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Motivasi Kerja	35
	2.6.4	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Motivasi Kerja	35
	2.6.5	Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening	36
	2.6.6	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening	36

2.6.7 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai	37
2. 7 Penelitian Terdahulu	38
2. 8 Kerangka Berfikir	56
2. 9 Hipotesis Penelitian	56
BAB III METODE PENELITIAN	58
3. 1 Ruang Lingkup Penelitian	58
3. 2 Rancangan Penelitian	58
3. 3 Populasi dan Sampel Penelitian	58
3. 4 Jenis dan Sumber Data	59
3. 5 Metode Pengumpulan Data	59
3. 6 Skala Pengukuran	59
3. 7 Tranformasi Data Ordinal Ke Interval Menggunakan MSI	60
3. 8 Metode dan Analisis Data	61
3. 9 Uji Instrumen	62
3. 10 Analisis Structural Equation Modelling (SEM)	63
3. 11 Variabel Intervening	67
3. 12 Outer Model dan Inner Model	68
3. 13 Definisi Operasional Variabel	69
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	72
4. 1 Gambaran Umum Perusahaan	72
4.1.1 Sejarah Perusahaan	72
4.1.2 Visi dan Misi	73
4.1.3 Struktur Organisasi	74
4. 2 Gambaran Umum Responden	74
4.2.1 Karakteristik Responden	75
4. 3 Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian	77

4.3.1	Variabel Pelatihan Kerja	78
4.3.2	Variabel Lingkungan Kerja Fisik	83
4.3.3	Variabel Motivasi Kerja	88
4.3.4	Variabel Kinerja Pegawai	93
4.	4 Transformasi Data	99
4.	5 Hasil Olah Data Smart-PLS 4	99
4.5.1	Stage 1 Outer Loading	99
4.5.2	Stage 2 Outer Loading	107
4.5.3	Analisis Model Pengukuran (Inner Model)	110
4.	6 Pembahasan	118
4.6.1	Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	118
4.6.2	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai	119
4.6.3	Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Motivasi Kerja	120
4.6.4	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Motivasi Kerja	121
4.6.5	Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening	122
4.6.6	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening	124
4.6.7	Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai	125
4.	7 Implikasi Penelitian	127
4.7.1	Implikasi Teoritis	127
4.7.2	Implikasi Praktis	128
	BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	129
5.1	Kesimpulan	129
5.2	Saran	129
5.3	Keterbatasan Penelitian	131
	Daftar Pustaka	132
	Lampiran	141

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Persentase indikator kinerja pegawai RSUP DR.Rivai Abdullah Sub Bagian Administrasi Dan Fungsional Umum Tahun 2020-2022.....	5
Tabel 1.2 Rekap Pelatihan Atau Diklat Tahun 2022.....	9
Tabel 1.3 Data lingkungan kerja fisik Di RSUP Dr Rivai Abdullah Tahun 2023...	12
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	38
Tabel 3.1 Skala Pengukuran	60
Tabel 3.2 Indeks Pengujian Kelayakan Model	68
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel.....	71
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	77
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	77
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	78
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	79
Tabel 4.6 Rekapitulasi Jawaban Responden Pelatihan Kerja	80
Tabel 4.7 Rekapitulasi Jawaban Responden Lingkungan Kerja Fisik	85
Tabel 4.8 Rekapitulasi Jawaban Responden Motivasi Kerja	90
Tabel 4.9 Rekapitulasi Jawaban Responden Kinerja Pegawai	95
Tabel 4.10 Hasil Validitas Dan Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai.....	101
Tabel 4.11 Hasil Validitas Dan Reliabilitas Variabel Pelatihan Kerja.....	102
Tabel 4.12 Hasil Validitas Dan Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik....	103
Tabel 4.13 Hasil Validitas Dan Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja.....	105
Tabel 4.14 Hasil Validitas Dan Reliabilitas Variabel Dan Dimensi.....	108
Tabel 4.15 Hasil Uji Analisa <i>Fornell-Larcker</i> Criterion.....	110
Tabel 4.16 Hasil Analisis <i>R-Square</i>	112
Tabel 4.17 Hasil Analisis <i>Q-Square</i>	113
Tabel 4.18 Hasil Analisis <i>F-Square</i>	114
Tabel 4.19 Hasil <i>Path Coefficient</i>	115
Tabel 4.20 Hasil <i>Spesific Indirect Effects</i>	117

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir	56
Gambar 3.1 Diagram Alur Model	70
Gambar 4.1 Struktur Organisasi RSUP Dr. Rivai Abdullah Banyuasin	76
Gambar 4.2 Outer Loading Faktor Stage 1	107
Gambar 4.3 Outer Loading Faktor Stage 2	111
Gambar 4.4 Inner Model	111

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner	142
Lampiran 2. Hasil Kuesioner.....	147
Lampiran 3. Tabulasi Data MSI.....	159
Lampiran 4. Hasil Perhitungan Smart-Pls 4 Validitas Dan Reliabilitas.....	171

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia. Seiring dengan persaingan yang semakin kompetitif sebagai akibat perubahan selera pelanggan dan teknologi, maka organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan kinerja yang baik. Dengan kata lain organisasi tidak hanya mampu memberikan pelayanan yang memuaskan bagi pelanggannya namun juga berorientasi pada penciptaan nilai bagi pelanggannya (Sumardjo & Priansa, 2018)

Setiap organisasi mempunyai tujuan, baik organisasi yang menghasilkan barang maupun organisasi yang bergerak dibidang jasa. Dalam pencapaian tujuan tersebut tentunya tidak terlepas dari faktor sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi. Pegawai dalam suatu organisasi mempunyai tanggung jawab terhadap tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan, hal ini dikarenakan pegawai melaksanakan pekerjaan yang telah diprogramkan. Keberhasilan pencapaian tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh faktor manusia sebagai tenaga kerja. Pegawai merupakan unsur pokok dalam menunjang keberhasilan suatu organisasi dan sumber tenaga dari suatu aktivitas yang dilakukan dalam organisasi (Hendri, 2020).

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu seni yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar lebih efisien untuk membantu terwujudnya tujuan organisasi (Hasibuan, 2019). Pengertian sumber daya manusia dapat dibagi dua,

yaitu pengertian mikro dan makro. Secara mikro adalah individu yang bekerja dan menjadi anggota suatu organisasi yang biasa disebut sebagai pegawai, karyawan, tenaga kerja dan lain sebagainya (Burhanudin, 2016). Sedangkan sumber daya manusia secara makro adalah penduduk suatu negara yang sudah memasuki usia Angkatan kerja, baik yang sudah bekerja atau belum bekerja dalam organisasi yang terpenting adalah bagaimana bisa memanfaatkan sumber daya yang ada. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur peran dan hubungan sumber daya yang dimiliki oleh individu secara efisien dan dapat digunakan untuk mencapai tujuan bersama dalam organisasi (Bintoro & Daryanto, 2017)

Sebuah kemajuan organisasi untuk saat ini sangatlah mudah terutama pada era globalisasi yang semakin berkembang saat ini maka banyak pula penggunaan teknologi saat bekerja, tetapi dari pada menggunakan teknologi yang berlebihan lebih baik memanfaatkan sumber daya manusia yang ada dengan baik (Noorrena & Baehaqi, 2021). Satu hal yang penting, bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia atau SDM nya (Wiska et.al, 2022).

Pentingnya sumber daya manusia dalam organisasi yaitu untuk mendapatkan pegawai yang berkualitas dan produktif untuk menjalankan kegiatan karena setiap pegawai mempunyai kinerja yang yang berbeda-beda. Dalam suatu organisasi pegawai harus mendapatkan dorongan agar pegawai lebih efektif dalam

menjalankan tugas dan kewajibannya seperti pelatihan kerja, lingkungan kerja yang nyaman, dan motivasi dalam menjalankan pekerjaan (Paramarta & Astika, 2020).

Pesatnya persaingan perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi membuat organisasi harus mampu beradaptasi dengan perubahan-perubahan yang ada baik yang berasal dari dalam maupun dari luar organisasi. Kemampuan dalam perubahan organisasi akan berdampak pada kelangsungan hidup organisasi rumah sakit sebagai salah satu organisasi yang bentuk layanan jasa yang kompleks, dinamis, kompetitif, padat modal, padat karya dan multi fungsi (Purwanto & Trihudyatmanto, 2020).

Menurut WHO rumah sakit adalah bagian integral dari suatu organisasi social dan Kesehatan dengan fungsi menyediakan layanan paripurna (Komprehensif), penyembuhan penyakit (Kuratif), pencegahan penyakit, (Preventif) kepada Masyarakat. Rumah sakit juga merupakan pusat pelatihan bagi tenaga Kesehatan dan pusat Pendidikan. Agar pelayanan di rumah sakit mengalami peningkatan mutu dan kualitas yang baik, rumah sakit wajib memberikan pelatihan kerja. melalui program pelatihan yang cukup sesuai dengan kebutuhan pegawai maka pegawai akan semakin memahami dan menguasai dalam menjalankan tugas profesinya dengan efektif dan lebih baik. Menurut WHO rumah sakit adalah bagian integral dari suatu organisasi social dan Kesehatan dengan fungsi menyediakan layanan paripurna (Komprehensif), penyembuhan penyakit (Kuratif), pencegahan penyakit, (Preventif) kepada Masyarakat. Rumah sakit juga merupakan pusat pelatihan bagi tenaga Kesehatan dan pusat Pendidikan (Paramarta & Astika, 2020).

RSUP Dr. Rivai Abdullah Banyuasin Banyuasin sebagai unit pelayanan Kesehatan memiliki visi yaitu SMART GARDEN HOSPITAL dengan Unggulan Onkologi Tahun 2024 dan mempunyai misi melaksanakan pelayanan Kesehatan yang berorientasi pada mutu dan keselamatan dengan konsep HOMY, melaksanakan pendidikan, penelitian dan pelatihan kedokteran dan tenaga kesehatan lainnya, mengembangkan pelayanan unggulan dan terintegrasi dengan penelitian dan pendidikan dalam bidang kesehatan, melaksanakan tata kelola rumah sakit dan tata kelola klinik yang berstandar internasional, melaksanakan pengembangan rumah sakit dengan konsep ramah lingkungan.

Kinerja rumah sakit itu ditentukan oleh kinerja pegawainya, Menurut (Shidiq & Azizah, 2019) menyatakan kinerja merupakan hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dengan berbagai kemungkinan seperti hasil kerja yang standar, target, sasaran kerja dan kriteria yang ditentukan. Kinerja Pegawai sangat penting bagi sebuah perusahaan atau lembaga organisasi untuk mengetahui kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan juga kehadiran pegawai selama di perusahaan.

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2017), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kualitas kinerja dari pekerjaan termasuk didalamnya ketelitian, kerapian dari hasil kerja dengan tetap memperhatikan volume pekerjaan. Kualitas kinerja dapat dilihat dari tingkat kesalahan saat menyelesaikan tugas atau pekerjaan serta untuk mencapai produktivitas yang tinggi dan bermanfaat bagi perkembangan perusahaan.

Pegawai dalam melaksanakan kegiatan atau tugas kerja tidak akan terlepas dari semangat dan kegairahan kerja. Sehingga dengan demikian pegawai tersebut akan selalu mampu melaksanakan pekerjaan dengan efektif, baik dan menghasilkan kinerja yang bagus. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor yaitu kompensasi, disiplin, pelatihan, budaya kerja, motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, semangat kerja, dan kepuasan kerja (Patmanegara & Aprianto, 2021).

Suksesnya perusahaan atau organisasi tergantung dari kinerja pegawainya. Kinerja perusahaan atau organisasi bisa bergantung dengan semangat kerja yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan tugas atau kegiatan yang diberikan Perusahaan. Pegawai yang mempunyai semangat dalam menjalankan pekerjaannya akan mampu mengatasi kesulitan mengenai tugasnya dan mendapatkan hasil kinerja yang baik pula. Kinerja yang kurang baik bisa diukur dengan atau ditandai dengan ketidaknyaman dalam berkerja yaitu perpindahan, ketidakhadiran, keterlambatan, kedisiplinan dan lainnya (Putu et al., 2019).

Tabel 1.1
Persentase Indikator Kinerja Pegawai RSUP Dr. Rivai Abdullah
Banyuasin Banyuasin Bagian Administrasi Dan Fungsional Umum tahun
2020 - 2022

Persentase SDM Excellent			
NO	TAHUN	PERSENTASE	TARGET
1	2020	85.90 %	75.00 %
2	2021	83.53 %	75.00 %
3	2022	80.81 %	75.00 %

Sumber : Data persentase kinerja pegawai RSUP DR Rivai Abdullah Bayuasin Sub Bagian Administrasi Dan Fungsional Umum tahun 2020 – 2022

Berdasarkan tabel 1.1 diatas tingkat persentase kinerja pegawai RSUP Dr. Rivai Abdullah Banyuasin Sub bagian Administrasi Dan Fungsional Umum semua mencapai target yang telah ditentukan. Tingkat persentase kinerja pegawai dari tahun 2020 sampai dengan akhir 2022 mengalami penurunan.

Menurut (Deccasari, 2021) Hal ini dapat menjadi tolak ukur dari kinerja pegawai. Dimana pada 2020 sampai dengan 2022 tingkat persentase dirumah sakit mengalami penurunan. Untuk mengatasi hal tersebut diperlukan adanya motivasi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi diberikan melalui komunikasi antara atasan dan bawahan (Putu et al., 2019).

Motivasi juga mempunyai peran penting, yaitu sebagai semangat atau dorongan untuk bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan berguna agar mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi kerja harus dilakukan pemimpin kepada pegawainya karna adanya dimensi tentang pembagian pekerjaan untuk dilakukan dengan sebaik-baiknya. Secara terukur dan terencana motivasi kerja adalah kondisi yang membuat pegawai mempunyai kemauan/kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas (Noorrena & Baehaqi, 2021).

Motivasi merupakan sesuatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Motivasi merupakan hal penting, karena adanya motivasi akan mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu yang lebih semangat yang berperan dalam kinerja yang bersangkutan. Seperti perusahaan memberikan tunjangan ataupun insentif kepada pegawai sehingga pegawai merasa lebih giat dan termotivasi untuk

mendapatkannya. Perlu adanya motivasi yang melatar belakangi pegawai secara individu untuk tetap bekerja (Traviana et al., 2021).

Motivasi merupakan suatu proses menggerakkan dan mengarahkan pegawai agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran dan bertanggung jawab. Motivasi juga merupakan proses yang mempengaruhi perilaku yang ada pada seseorang yang bertujuan untuk mencapai tujuan akhir atau sasaran akhir (Narulita R.P & Charina, 2020).

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh (Gunawan, 2017) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif secara langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan menurut hasil Penelitian yang dilakukan oleh (Handoko et al., 2022) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai jika perusahaan atau organisasi memberikan motivasi yang tinggi kepada pegawainya, maka pegawai akan lebih bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya serta dapat meningkatkan prestasi kerja mereka.

Selain motivasi pelatihan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai menurut (Patmanegara & Aprianto, 2021) Pelatihan kerja yang diberikan organisasi bertujuan untuk meningkatkan produktifitas dan kinerja pegawai melalui pendidikan jangka pendek untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan dan keterampilan dengan prosedur yang sistematis dan terorganisasi. Pelatihan kerja dapat berjalan baik jika didukung dengan lingkungan kerja yang nyaman sehingga pegawai merasa bersemangat dalam meningkatkan kinerjanya.

Pelatihan kerja merupakan usaha yang dilakukan sebuah organisasi untuk meningkatkan ketrampilan dan kemampuan pekerja baik secara teknis maupun manajerial. Pendidikan mempunyai orientasi terhadap teori, dapat dilakukan di kelas-kelas dan biasanya memerlukan waktu yang cukup lama karena berhubungan dengan pertanyaan. Sedangkan pelatihan yang berorientasi pada tindakan atau praktik lapangan biasanya hanya memerlukan waktu yang singkat karena langsung tindakan, dan pelatihan model praktik ini untuk menjawab (Deccasari, 2021).

Agar pelayanan didalam sebuah perusahaan mengalami peningkatan mutu dan kualitas yang baik, perusahaan memberikan suatu pelatihan kerja yang maksimal. Melalui program pelatihan yang cukup dan sesuai untuk kebutuhan pegawai, maka pegawai akan semakin memahami dan menguasai dalam menjalankan profesinya dan pada gilirannya kinerjanyaapun semakin baik (Patmanegara & Aprianto, 2021).

Tabel 1.2
Rekap Pelatihan atau Diklat tahun 2022

No	Nama kegiatan	Jumlah peserta
1	Pelatihan Online ‘Pembimbing Klinik Methode Preceptorship Bagi	25
2	Workshop “Manajemen ICU bagi Medis”	2
3	Pelatihan “Sistem Informasi Surveilans”	1
4	Workshop “Program Pengendalian Resistensi Antimikroba Sesuai Dengan Standar Akreditasi Kementerian Kesehatan RI 2022”	2
5	Workshop “Penguatan Contact Center”	2
6	Pelatihan Ppi	13
7	Pelatihan Skp	13
8	Pelatihan Bhd	13
9	Pelatihan K3 Rs Materi Online	120
10	Pelatihan Hpk Materi Online	120
11	Kelas Online “Implementasi Resiko Terintegrasi Dalam MFK Dan Penyusunan Profil Resiko Fasilitas Rumah Sakit”	7
12	Pelatihan Manajemen Online “Pengendalian Pelatihan Bidang Kesehatan”	3
13	Diklat fungsional “pengangkatan arsiparis Tingkat ahli angkt III	2
14	Iht Komunikasi Efektif Front Office	30
15	Diklat fungsional “pengangkatan arsiparis Tingkat ahli angkt I	1

Sumber: Data Pelatihan dan diklat RSUP Dr. Rivai Abdullah Banyuasin, Tahun 2022

Dari Tabel 1.2 di atas dapat dijelaskan bahwa masih cukup banyak pegawai yang yang belum mengikuti pelatihan kecuali pelatihan online beberapa pelatihan

yang diberikan oleh pihak RSUP Abdullah Rivai Banyuasin kepada para pegawainya agar dapat menjalankan tugas dan kewajibannya. Pelatihan diberikan ke pegawai sesuai dengan jabatan dan posisi tempat yang telah ditentukan rumah sakit. Pelatihan yang diberikan ke semua pegawai di RSUP Abdullah Rivai yaitu melalui offline maupun online.

Pernyataan ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya oleh (Nugroho & Renjana, 2020) dan Penelitian yang dilakukan oleh (Paramarta & Astika, 2020) menunjukkan bahwa terbukti pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Seorang pegawai baik yang baru atau yang sudah lama dalam perusahaan, perlunya mengikuti pelatihan karena tantangan kedepan perusahaan yang terus mengalami perubahan sehingga berdampak pada tuntutan pekerjaan. Pelatihan yang dilaksanakan sesuai kebutuhan perusahaan dan pegawai akan dapat meningkatkan pengetahuan baik secara teknis maupun non teknis dan akan berpengaruh terhadap output Perusahaan.

Pernyataan ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya oleh (Shidiq & Azizah, 2019) dan penelitian yang dilakukan oleh (Suryani & Linda, 2017) yaitu mengemukakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Pelatihan juga dapat mempengaruhi motivasi karyawan. Pelatihan yang diberikan perusahaan akan berjalan secara maksimal jika karyawan memiliki motivasi yang tinggi.

Selain pelatihan kerja keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya dapat dipengaruhi juga oleh lingkungan kerja fisik. Ketidaksesuaian lingkungan kerja fisik dapat menciptakan rasa tidak nyaman bagi pegawai dalam

mejalankan tugas-tugasnya sehingga para pegawai tidak bekerja dengan efektif dan efisien. Penciptaan lingkungan kerja yang baik akan membantu memelihara kondisi pegawai terjaga, tidak malas dalam bekerja dan dapat bekerja dengan lama dan menyenangkan (Normansyah, 2021).

Lingkungan kerja fisik yaitu pekerjaan yang menggerakkan pekerja untuk semangat dalam menjalankan pekerjaannya seperti keamanan, kebersihan, suara dan lainnya. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan hubungan yang terjadi dengan pegawai di tempat kerja. Segala sesuatu yang berada disekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam tugas-tugas yang diberikan untuk menimbulkan motivasi lebih agar hasil kinerja menjadi lebih baik (Noorrena & Baehaqi, 2021).

Dalam melakukan tugas atau pekerjaan para pegawai membutuhkan lingkungan kerja fisik yang kondusif, dimana lingkungan kerja tersebut dapat membantu pegawai dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan prosedur perusahaan. Lingkungan kerja fisik yang memenuhi standar kebutuhan layak akan memberikan kontribusi pada kenyamanan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, sikap ramah pegawai, saling menghargai saat berbeda pendapat, hubungan yang harmonis antara pegawai dan pimpinan yang merupakan syarat wajib untuk dibina sehingga kualitas pemikiran pegawai pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja secara terus menerus (Darmawan et al., 2021). Berikut ini data lingkungan kerja fisik fasilitas dari RSUP Rivai Abdullah tahun 2023

Tabel 1.3
Data Lingkungan Kerja fisik di RSUP Dr. Rivai Abdullah Banyuasin
tahun 2023

No	Nama barang/fasilitas	Keterangan
1	Ac	Kurang Baik
2	Tv	Baik
3	Telpon	Baik
4	Ventilantor	Kurang baik
5	Meja	Kurang baik
6	Kursi	Kurang baik
7	Bed sofa	Kurang baik
8	Komputer	Kurang baik
9	Printer	Kurang baik
10	Kios foto copy	Kurang baik
11	Kantin	Baik
12	Parkir Area	Kurang baik
13	Pos Jaga	Baik

Sumber: Data Lingkungan kerja RSUP Abdullah Rivai, Tahun 2023

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas dijelaskan fasilitas kerja yang tidak memadai akan berpengaruh pada kinerja pegawai dan motivasi kerja pegawai. Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan pekerjaannya. Fasilitas yang diberikan oleh pihak manajemen rumah sakit sudah dapat dikatakan memadai, namun ada beberapa fasilitas untuk barang atau kegiatan yang kurang baik yang diberikan manajemen rumah sakit ke pegawainya.

Lingkungan kerja fisik yang aman, nyaman dan sehat dapat meningkatkan kehidupan kerja pegawai, dan organisasi yang akan menjadi sangat efektif, hal ini dapat meningkatkan hasil kinerja pegawai. Pernyataan ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya oleh (Darmawan et al., 2021) mengemukakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan muslim. Dan selaras dengan penelitian (Wahyuni & Budiono, 2022) Dan (Noorrena & Baehaqi, 2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja fisik yang kondusif dapat memotivasi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh (Traviana et al., 2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Penelitian yang dilakukan (Panie et al., 2023) yang mengemukakan bahwa lingkungan kerja berakibat positif atau penting ke motivasi.

Fenomena dalam penelitian ini adalah adanya penurunan kinerja pegawai yang mengidentifikasi adanya pengaruh pelatihan kerja pegawai, bahkan tidak semua pegawai mengetahui dan bisa melaksanakan apa yang telah diberikan di pelatihan tersebut. Kurangnya kinerja pegawai di RSUP Dr. Rivai Abdullah Banyuasin juga dipengaruhi lingkungan kerja fisik yang tidak memuaskan dan kurangnya motivasi seorang pemimpin kepada bawahannya sehingga dapat menurunkan kinerja pelayanan di Rumah Sakit .

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa masih banyak perbedaan temuan dari beberapa penelitian mengenai pelatihan kerja,

lingkungan kerja, motivasi dan kinerja pegawai. Oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk mencari bukti empiris bagaimana pengaruh pelatihan, lingkungan kerja fisik baik secara langsung maupun tidak melalui variabel motivasi terhadap kinerja. Adapun judul yang saya angkat dalam penelitian ini adalah “Pengaruh Pelatihan kerja, Lingkungan Kerja fisik Terhadap Kinerja Pegawai Di RSUP Dr. Rivai Abdullah Banyuasin Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening”

1.2 Rumusan masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah

1. Bagaimana pengaruh secara langsung pelatihan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai RSUP Dr. Rivai Abdullah Banyuasin ?
2. Bagaimana pengaruh secara langsung pelatihan dan lingkungan kerja fisik terhadap motivasi kerja di RSUP Dr. Rivai Abdullah Banyuasin?
3. Bagaimana pengaruh secara tidak langsung pelatihan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel intervening di RSUP Dr. Rivai Abdullah Banyuasin ?

1.3 Tujuan penelitian

Tujuan dari penelitian ini untuk mendapatkan bukti yang empiris dengan menganalisa :

1. Pengaruh secara langsung pelatihan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai RSUP Dr. Rivai Abdullah Banyuasin.

2. Pengaruh secara langsung pelatihan dan lingkungan kerja fisik terhadap motivasi kerja di RSUP Dr. Rivai Abdullah Banyuasin.
3. Pengaruh secara tidak langsung pelatihan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel intervening di RSUP Dr. Rivai Abdullah Banyuasin.

1.4 Manfaat penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah

1. Manfaat teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan memperluas wawasan mengenai bidang sumber daya manusia, terutama dibidang Pelatihan kerja Lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai dengan menggunakan teori *Goal Setting Theory*.

2. Manfaat praktis

Bagi RSUP Dr. Rivai Abdullah Banyuasin, penelitian ini sebagai pedoman atau bahan masukan untuk pegawai RSUP Dr. Rivai Abdullah Banyuasin, sehingga organisasi dapat meningkatkan kinerja dengan melihat hasil penelitian ini sebagai referensinya.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep Dan Indikator*. Zanafa.
- Anam, C. (2018). Pengaruh Motivasi , Kompetensi , Kepemimpinan , Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Chairul Anam STIE Al-Anwar Mojokerto Email : ch.anam65@gmail.com Pendahuluan Dalam dunia pendidikan , guru merupakan sum. *Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam*, 4(1), 40–56.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gava Media.
- Burhanudin, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. PT Raja Grafindo Persada.
- Charli, C. O., Sari, P. I. P., & Ade, F. S. (2020). Procuratio : Jurnal Ilmiah Manajemen. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(1), 1–11.
- Cleopatra, N. (2016). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Cs Pt. Telkomsel Palembang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1), 63–75.
- Darmawan, A., Syakuro, A., & Bagis Fatmah. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Dan Pengembangan Karir, Terhadap Kinerja Karyawan Muslim Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Sambil Layah Corporation Indonesia. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(02), 1937–1948.
- Davis, R. . (2016). *Goal- Setting Theory off Organizations*. Global Enclyclopedia of

PublicAdministration, Public Policy, and Governance.

<https://doi.org/10.1007/978-3-319-31816-5>

Deccasari, D. W. I. D. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako*, 7(4), 405–414.

Doddy Astya Budy, H. (2017). Sport, Pengaruh Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Sinjaraga Santika Sport. *Jurnal Online Internasional & Nasional Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta*, 20(1), 63–73.

Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen Edisi 5*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Firmansyah, A., & Aima, H. (n.d.). Pengaruh pelatihan, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *J A*, 17(2), 2020–2172. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA>

Gayatri, I. G. A. S., Antari, N. L. S., & Yuni, A. N. L. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Dinas Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Badung). *Journal Research of Management (JARMA)*, 2(2), 234–243.

Gunawan. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Uptd Pendapatan Wilayah I Palu. *E- Jurnal Katalogis*, 3(1), 75–83.

Hair, J., Matthews, J., R, L, M., & M, S. (2017). *PLS - SEM or CB-SEM update Guidelines on which methods to use. int J. Multivariate Data Analysys*.

- Handoko, N. T. P., Susbiyani², A., & Martini, N. nyoman putu. (2022). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. *JURNAL MANAJEMEN*, 14(1), 181–190. <https://doi.org/10.29264/jmmn.v14i1.10879>
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Dasar Pengertian Dan Masalah*. Bumi Arkasa.
- Hendri, S. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan. *Jurakunman Vol.13, No. 1, Januari 2020*, 10-23.
- Kardiasih, K., Yasa, S., & Sitiari, W. (2017). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai pada dinas kebudayaan kota denpasar. *JAGADHITA:Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 4(2), 55–62. <https://doi.org/10.22225/jj.4.2.222.55-62>
- Nugroho M, & Paradifa R. (2020). Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Kompetensi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)* /, 11(1), 149–168. <https://doi.org/http://doi.org/10.21009/JRMSI>
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan PT*. Remaja Rosdakarya.
- Manikottama, Inggita, R., Baga, L. M., & Hubeis, A. V. S. (2019). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pt satu visi edukasi. *Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Bisnis*, 5(2), 242–252. <https://doi.org/DOI:http://dx.doi.org/10.17358/jabm.5.2.242>

- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan , Motivasi , Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pendahuluan Semua perusahaan pasti memerlukan manajemen yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk mencapai tujuan tertentu bagi perusahaan tersebut . Tidak hanya pada sektor swasta ,. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Mashudi, I., Wijiyanti, R., & Efendi, B. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Kedisiplinan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus pada Karyawan PT. Bank BRI Tbk. Kantor Cabang Kabupaten Wonosobo). *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 1(2), 319–325.
- Mutiara, P., Fauzi, A., Wahyuni, A. D., & Adisti, A. A. (2022). Pengaruh Pelatihan , Motivasi dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(3), 636–646. <https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.38035/jim.v1i3>
- Muviana, L. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10.
- Naong, M, N. (2014). Impact Of Skill - Development Training On Lower - Lever Employess Motivation And Job Sataisfaction - A Case Study Of Five Sount African Companies. *Mediterranean Journal Of Social Sciences*, 5(20).
- Narulita R.P, & Charina. (2020). Impact Of Job Saticfacion And Work Motivation On Employe. *Jurnal Pertanian Dan Agribisnis (JEPA)*, 268–276.
- Negara, N. D. S., & Drs. Subarjo, M. S. (2022). Analisis Pengaruh Pelatihan, Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Atc (Air Traffic Controller)

- Pada Perum Lppnpi Cabang Yogyakarta. *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 4(2), 76–90.
- Noorrena, B., & Baehaqi, I. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Tulungagung Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10, 109–122.
- Normansyah, S. A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai ASN di Pada Kantor Camat Tanjung Balai Selatan. *Jurnal Pendidikan Dan Konseleing*, 4–6.
- Panie, F. E., Foeh, J. E. H. J., Man, S., & Perseveranda, M. E. (2023). Pengaruh Kepemimpinan , Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening (Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(4), 517–524.
- Paramarta, W. A., & Astika, I. P. P. (2020). Motivasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Medis Instalasi Rawat Inap B RSUP Sanglah Denpasar. *Jurnal Widya Manajemen*, 2(2), 9–26. <https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v2i2>
- Parashakti, R. D., & Noviyanti, D. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jebma (Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi)*, 1949(2), 127–136. <https://doi.org/DOI:doi.org/10.47709/jebma.v1i2.994> Pengaruh
- Patmanegara, & Aprianto. (2021). Pengaruh Motivasi , Lingkungan Kerja dan

- Mediasi Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Swalayan Metro Kampus Yogyakarta. *Jurnal Widya Manajemen*, 3(1), 70–85.
- Piantara, S., Gw, S. H., Martini, N., & Suyaman, D. J. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi , Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Mitra Dinas Koperasi Dan UKM. *AT – TADBIR JURNAL ILMIAH MANAJEMEN*, 5(2), 106–119. <https://doi.org/10.31602/atd.v5i2.4484>
- Pratama, R. A., & Magdalena. (2022). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinergy Utama Raya Priode. *Journal of Current Research in Business and Economics*, 01(01), 18–33.
- Priyatno. (2016). *Analisis Data, Olah Data, & Penyelesaian Kasus Statistik*. Mediakom.
- Purwanto, H., & Trihudyatmanto, M. (2018). Pengaruh Intensi Berwirausaha , Orientasi Kewirausahaan Terhadap Kinerja Usaha dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada Sentra UMKM Carica di Wonosobo. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology (JEMATech)*, 1(1), 42–52.
- Putu, N., I, C., & K, D. A. A. S. (2019). Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis (UNUD)*, 12(8), 7093–7114.
- Ridley, J. (2004). *Ikhtisar Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Edisi Ketiga*. Penerbit Erlangga.
- Sankaran . U & Bouigie . R (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga.

- Saragih, D., Simbolon, S., & Hastono, S. P. (2021). Pengaruh Pelatihan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Dalam Memberikan Asuhan Keperawatan Di Rs Husada Jakarta. *Jurnal Kesehatan Holistic*, 5(1), 62–78. <https://doi.org/10.33377/jkh.v5i1.91>
- Schuller, R. S., & Jackson, S. E. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju.
- Sekamdo, M. A., Prabowo, E. S., & Wiratno, E. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi dan Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Wedi , Kabupaten Klaten. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 4(2), 1215–1226. <https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.484>
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan. *Jurakunman*, 13(1), 10–23.
- Shidiq, M. R. N. A., & Azizah, S. N. (2019). SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Pada Karyawan PKP-PK PT . Angkasa Pura II Persero). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(1), 9–28.
- Snell, S., & Bohlander, G. (2013). *Managing Human Resaurse 16 Edition*. Cengage Learning.
- Sudama, I. K., & Kusumawijaya, I. K. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin

- Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lpk Monarch Dalung-Bali. *Journal Research Management (JARMA)*, 02(1), 79–89.
- Sugiono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&A*. Alfabeta.
- Sulistiyowati, L. H., & Agustina. (2021). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja sebagai variabel intervening dalam meningkatkan kinerja Effect of training and work motivation as intervening variables in improving performance. *Jurnal Manajemen*, 13(1), 97–102.
- Sumardjo, M., & Priansa, D. J. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Syarifudin, M. . I. (2021). Pengaruh Kompensasi, Pendidikan Dan Pelatihan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Mallusentasi Kabupaten Barru. *Jurnal Megister Manajemen Nobel Indonesia*, 2(1), 124–126.
- Traviana, A., Fauzi, A., & Nurhasanah. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Diri , Lingkungan Kerja Terhadap Pengembangan Karir Penerbang Di Indonesia Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, XII(2), 181–188.
- Untung, D., & Nugraheni, R. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Journal, Diponegoro Management, O F*, 6(4), 1–12.
- Wahyudi, H., Susbiyani, A., & Qomariah, N. (2021). Pengaruh Diklat Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel

Intervening Pada Pejabat Struktural Pemerintah Kabupaten Banyuwangi The Effect Of Training And Organizational Commitment On Performance With Motivation As Intervenin. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 11, 108–123.

Wahyuni, A., & Budiono. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 769–781.

Wiska, M., Ermawati, E., & Ronaldi, M. (2022). Pengaruh Kompetensi Karyawan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Penanaman Modal Dan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Dharmasraya. *Jurnal Manajemen Dewantara*, 6(2), 321–328.