

**THE INFLUENCE OF TRAINING, COMPETENCE, MOTIVATION, AND WORK ENVIRONMENT
ON CORPORATE PERFORMANCE WITH EMPLOYEE PERFORMANCE AS MEDIATION
(Studi Kasus Pada Honda Mandalatama BSB Semarang)**

Nanang Riyanto ¹⁾, Andi Tri Haryono, S.E., M.M. ²⁾, Leonardo Budi Hasiholan, S.E., M.M. ³⁾

¹⁾ Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang

²⁾ ³⁾ Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang

ABSTRAK

Pelatihan, Kompetensi, Motivasi kerja dan lingkungan kerja mempunyai hubungan yang erat dengan Kinerja karyawan. Tingkat Kinerja karyawan akan mempengaruhi kinerja perusahaan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Karena dalam pembinaan kepegawaian diperlukan penempatan pegawai sesuai kompetensi, adanya jaminan karier dan ukuran produktivitas kerja yang terukur. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan, pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap *Corporate Performance* pada Honda Mandalatama BSB Semarang, pengaruh kompetensi terhadap *Corporate Performance* pada Honda Mandalatama BSB Semarang, motivasi terhadap *Corporate Performance*, pengaruh lingkungan kerja terhadap *Corporate Performance* pada Honda Mandalatama BSB Semarang. Metode penelitian menggunakan metode regresi linier berganda, sampel penelitian menggunakan metode sensus. Data yang dipergunakan menggunakan data primer. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh terhadap *Corporate Performance*, Kompetensi tidak berpengaruh terhadap *Corporate Performance*, Motivasi berpengaruh terhadap *Corporate Performance*, pelatihan berpengaruh terhadap kinerja, Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja, Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja

Kata Kunci : Pelatihan, Kompetensi, Motivasi, Corporate performance

ABSTRACTION

Training, Competence, Work motivation and work environment have a close relationship with employee performance. Employee Performance levels will affect the performance of the company both directly and indirectly. Because in staffing, it requires the placement of employees according to competence, career guarantees and measurable measures of work productivity. This study aims to find out to determine the effect of training on employee performance, the effect of competency on employee performance on the influence of motivation on employee performance. To determine the effect of the work environment on employee performance. on the Semarang Mandalatama BSB Semarang, motivation for Corporate Performance, the influence of the work environment on Corporate Performance on the Honda Mandalatama BSB Semarang. The research method uses multiple linear regression methods, the study sample uses the census method. The data used uses primary data. The results showed that training had an effect on Corporate Performance, Competence had no effect on Corporate Performance, Motivation had an effect on Corporate Performance, training had an effect on performance, Competence had an effect on performance, Work environment had an effect on Performance

Keywords: Training, Competence, Motivation, Corporate performance

PENDAHULUAN

Pelatihan, Kompetensi, Motivasi kerja dan lingkungan kerja mempunyai hubungan yang erat dengan Kinerja karyawan. Tingkat Kinerja karyawan akan mempengaruhi kinerja perusahaan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Karena dalam pembinaan kepegawaian

diperlukan penempatan pegawai sesuai kompetensi, adanya jaminan karier dan ukuran produktivitas kerja yang terukur.

Dalam menghadapi era persaingan yang semakin kompetitif, masalah sumber daya manusia menjadi perhatian bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Perusahaan dituntut untuk

memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Sumber Daya Manusia sebagai penggerak organisasi banyak dipengaruhi oleh pelaku para pesertanya, serta peran fungsinya sangat mendukung untuk keberhasilan organisasi.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kualitas karyawan dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kualitas karyawan dari perusahaan tersebut adalah dengan melakukan pelatihan. Dengan adanya pelatihan dalam suatu perusahaan atau organisasi, maka dapat dimungkinkan terjadi peningkatan produktivitas kerja, yang juga dikarenakan para karyawan telah memiliki modal atau kemampuan yang cukup untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Salah satu cara untuk memperbaiki, mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan dilakukan pelatihan. Pelatihan merupakan aktivitas yang tidak dapat ditinggalkan dalam suatu perusahaan. Perusahaan perlu melaksanakan pelatihan bagi karyawannya, baik karyawan lama maupun karyawan baru guna mencapai tujuannya.

Honda Mandalatama BSB adalah salah satu dealer mobil Honda di Semarang dibawah Manajemen PT. Mandalatama Armada Motor yang melayani sales, service, dan spare part. Perusahaan ini berlokasi di CBD BSB City Blok G9 No. 3A-3B Mijen, Semarang. Layanan ini saling berkaitan antara yang satu dengan lainnya. Sebagai perusahaan yang baru berdiri ada beberapa karyawan yang belum begitu menguasai pekerjaannya. Untuk itu maka karyawan Honda Mandalatama BSB secara berkala akan mendapatkan pelatihan dari perusahaan dengan tujuan meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, ketrampilan, dll. Pelatihan yang diberikan baik secara individual melalui E-Learning maupun pembelajaran yaitu dengan pendidikan. Melalui pendidikan diharapkan bisa meningkatkan keterampilan teknis karyawan dan juga bertujuan untuk mempelajari pengetahuan yang ada di perusahaan lewat prosedur yang sistematis dan lebih mengutamakan praktek dari pada teori.

Disamping itu pelatihan bertujuan untuk mempersiapkan tenaga kerja khususnya bidang otomotif yang terampil dalam menyerap dan mengambil alih teknologi dan mempersiapkan pendidikan bagi karyawan Honda Mandalatama BSB dalam melaksanakan kegiatan operasional dan

meniti karier pada berbagai bidang sesuai dengan keterampilannya.

Menurut Nanan Nurzaman, 2016 tentang Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung. Hasil pengujian penelitian secara simultan pelatihan, kompetensi, motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Menurut Fansyuri Ilham Mudayana¹, Sri Suryoko, (2016) tentang Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Karyawan Bagian Produksi PT. Sai Apparel Industries Semarang dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi, variabel kompensasi, dan variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada analisis jalur, terdapat pengaruh mediasi/*intervening* motivasi kerja dalam hubungan kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Namun pada variabel lingkungan kerja, tidak ada pengaruh mediasi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sehingga terjadi proses *trimming*.

Menurut Suhermin (2017) tentang Pengaruh Kemampuan, Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Office PT Smart Tbk dengan hasil penelitian menunjukkan kemampuan kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan, pelatihan kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan, serta kemampuan, pelatihan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Smart Tbk bagian office

Menurut Abeba Mitiku Asfaw (2015) tentang *The Impact of Training and Development on Employee Performance and Effectiveness: A Case Study of District Five Administration Office, Bole Sub-City, Addis Ababa, Ethiopia* (Dampak Pelatihan dan Pengembangan Kinerja dan Efektivitas Karyawan: Studi Kasus di Lima Kantor Administrasi Kabupaten, Sub-Kota Bole, Addis Ababa, Ethiopia) dengan hasil penelitian Pelatihan dan pengembangan berkorelasi positif dan mengklaim hubungan yang signifikan secara statistik dengan kinerja dan efektivitas karyawan.

Kualitas Sumber Daya Manusia adalah salah satu faktor yang diperlukan dalam rangka peningkatan kinerja suatu organisasi. Dalam hal ini

diperlukan Sumber Daya Manusia yang berkompetensi atianggia karena kompetensi merupakan faktor kunci dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan (Klarner,et.,al, 2013). Disamping itu, kompetensi Sumber Daya Manusia yang berkaulitas juga akan menumbuhkan rasa memiliki terhadap organisasi (Sujana, 2012).

Motivasi juga merupakan faktor yang berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Honda Mandalatama Semarang BSB. Motivasi kerja dapat memberikan dukungan yang cukup besar dalam meningkatkan prestasi kerja, produktivitas kerja, dan komitmen organisasi. Motivasi juga akan mempengaruhi sikap dan perilaku seseorang dalam melakukan tugas dan tanggungjawabnya. Kuat lemahnya motivasi kerja akan menentukan tinggi rendahnya tingkat produktivitas kerja karyawan atau pegawai. Sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan variabel penting dalam Kinerja atau hasil kerja individu (Robbins, 2008) dalam Edi Pranoto, 2016.

**Pencapaian Incoming Unit General Repair
Honda Mandalatama BSB Semarang
Tahun 2017**

	TARGET	AKTUAL	ACH.
JAN	50	35	70%
FEB	56	44	79%
MAR	56	49	88%
APR	54	43	80%
MEI	53	70	132%
JUN	45	70	156%
JUL	48	51	106%
AGU	52	49	94%
SEP	52	54	104%
OKT	50	51	102%
NOP	59	63	107%
DES	87	110	126%
RATA-RATA			104%

Sumber : Bagian *General Repair* Honda Mandalatama BSB, 2017

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa dari bulan Januari sampai dengan bulan Desember 2017 menunjukkan rata- rata *incoming unit* mencapai 146% dari target yang telah ditetapkan, namun jika dihitung berdasarkan efisiensi mekanik yang telah ditetapkan oleh PT.

Honda Prospect Motor selaku ATPM Honda di Indonesia 3 unit mobil/perhari/permekanik, maka dengan jumlah 10 mekanik masih belum efisien.

**Pencapaian Penjualan Mobil
Honda Mandalatama BSB
Tahun 2017**

	TARGET	AKTUAL	ACH.
JAN	190	224	118%
FEB	183	231	126%
MAR	198	263	133%
APR	198	263	133%
MEI	211	301	143%
JUN	211	368	174%
JUL	232	363	156%
AGU	220	352	160%
SEP	203	332	164%
OKT	209	336	161%
NOP	223	355	159%
DES	315	413	131%
RATA-RATA			146%

Sumber : Bagian *Sales* Honda Mandalatama BSB, 2017

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa dari bulan Januari sampai dengan bulan Desember 2017 menunjukkan rata- rata penjualan mencapai 104% dari target yang telah ditetapkan, Namun jika dihitung berdasarkan produktifitas *sales* yang telah ditetapkan oleh PT. Honda Prospect Motor selaku ATPM Honda di Indonesia sebanyak 2.5 unit mobil/perbulan/persales, maka dengan jumlah 27 *sales* masih kurang produktifitasnya

Rumusan Masalah

Bedasarkan permasalahan yang terpapar pada latar belakang, didapatkan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Honda Mandalatama BSB Semarang?
2. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Honda Mandalatama BSB Semarang?

3. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Honda Mandalatama BSB Semarang?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Honda Mandalatama BSB Semarang?
5. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap *Corporate Performance* pada Honda Mandalatama BSB Semarang?
6. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap *Corporate Performance* pada Honda Mandalatama BSB Semarang?
7. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap *Corporate Performance* pada Honda Mandalatama BSB Semarang?
8. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap *Corporate Performance* pada Honda Mandalatama BSB Semarang?
9. Bagaimana pengaruh Kinerja karyawan terhadap *Corporate Performance* pada Honda Mandalatama BSB Semarang?

TELAAH PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada karyawan atas rencana karier mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku karyawan. Penilaian kinerja dikenal dengan istilah “*performance rating*” atau “*performance appraisal*”. Menurut Munandar (2008), penilaian kinerja adalah proses penilaian ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja seseorang tenaga kerja atau karyawan (pekerja dan manajer), yang dianggap menunjang unjuk kerjanya, yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap bidang ketenagakerjaan.

Corporate Performance (Kinerja Perusahaan).

Kinerja perusahaan adalah suatu tampilan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki (Srimindarti, 2005). Kinerja merupakan istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada jumlah standar

seperti biaya masa lalu atau yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban (Srimindarti, 2004).

Pengertian Pelatihan

Pelatihan merupakan peroses membantu para tenaga kerja untuk memperoleh efektivitas dalam pekerjaan mereka yang sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan tentang pikiran, tindakan, kecakapan, pengetahuan, dan sikap yang layak (Sastrohardiwoyo:2001). Sedangkan menurut Rivai, (2010) pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya. Berdasarkan pengertian di atas maka penulis menyimpulkan, pelatihan adalah suatu kegiatan yang dilaksanakan oleh perusahaan dengan tujuan untuk meningkatkan, membantu dan memperbaiki dan pengetahuan karyawan.

Kompetensi

Menurut Boulter *et.al.* (dalam Rosidah, 2013), kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan pegawai mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Berdasarkan uraian di atas makna kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Prediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan. Analisis kompetensi disusun sebagian besar untuk pengembangan karier, tetapi penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan untuk mengetahui efektivitas tingkat kinerja yang diharapkan.

Motivasi Kerja

Motivasi berbeda dengan perilaku, motivasi melibatkan suatu proses psikologis untuk mencapai puncak keinginan dan maksud seorang individu untuk berperilaku dengan cara tertentu. Perilaku mencerminkan sesuatu yang dapat kita lihat dan kita dengar. Hasil dari motivasi secara umum dinilai dengan perilaku yang ditunjukkan, jumlah usaha yang dikeluarkan, atau strategis pilihan yang

digunakan untuk menyelesaikan sebuah tugas atau pekerjaan. Perilaku dipengaruhi oleh input dari individu, faktor – faktor konteks pekerjaan, dan motivasi.

Teori Hirarki kebutuhan Maslow (*Maslow's Need Hierarchy*) Dalam Gibson (1993) dalam Nur Handayani (2016), dimana inti dari teori Maslow's adalah kebutuhan manusia tersusun dalam hirarki, tingkat kebutuhan yang paling rendah adalah kebutuhan fisiologis dan tingkat yang tertinggi adalah kebutuhan dan perwujudan diri (*self actualization needs*). Kebutuhan tersebut didefinisikan sebagai berikut:

1. Fisiologis : kebutuhan akan makan, minum, tempat tinggal, dan bebas dari rasa sakit.
2. Keselamatan dan keamanan (*safety and security*) : kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni aman dari ancaman kejadian lingkungan.
3. Rasa memiliki (*belongingness*), sosial dan cinta : kebutuhan akan teman, afiliasi, interaksi dan cinta
4. Harga diri (*esteem*): kebutuhan akan penghargaan diri dan penghargaan dari orang lain.

Perwujudan diri (*self actualization*): kebutuhan untuk memenuhi diri sendiri dengan memaksimalkan penggunaan kemampuan, keahlian dan potensi

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal (Harrianto, 2010). Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan (Lewa dan Subowo, 2015). Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah dalam melakukan aktivitas, sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja (Sedarmayanti, 2009). Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan termasuk hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan

kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan (Nurhaida, 2010).

Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang masih harus di buktikan kebenarannya melalui penelitian (Sugiyono, 2013). berdasarkan tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu maka hipotesis yang di tetapkan dalam penelitian ini adalah :

- H1 : Pelatihan Berpengaruh Terhadap *Corporate performance*.
- H2 : Kompetensi Berpengaruh Terhadap *Corporate performance*
- H3 : Motivasi Berpengaruh Terhadap *Corporate performance*
- H4 : Lingkungan Berpengaruh Terhadap *Corporate performance*
- H5 : *Corporate performance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- H6 : Pelatihan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan
- H7 : Kompetensi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan
- H8 : Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan
- H9 : Lingkungan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Penelitian

Sugiyono (2011) mendefinisikan variabel sebagai apapun yang dapat membedakan dan menyebabkan perubahan nilai- nilai (*values*). Nilai – nilai tersebut dapat bervariasi pada satu objek yang sama untuk waktu yang berbeda atau dapat bervariasi untuk objek yang berbeda pada waktu yang sama. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari satu variabel terikat (*dependent variable*) dan tiga variabel bebas (*independent variable*).

Variabel terikat merupakan variabel yang menjadi perhatian utama dari peneliti sedangkan variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi variabel terikat, baik secara positif maupun negatif (Suharsini, 2011) Variabel terikat dalam penelitian ini adalah *Corporate Performance* sedangkan variabel bebasnya adalah Pelatihan, Kompetensi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan sebagai variabel *intervening*.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan dari kelompok orang-orang, peristiwa dan hal- hal yang menjadi obyek penelitian yang memiliki standar-standar

tertentu dari ciri-ciri yang telah ditetapkan sebelumnya. (Sugiyono, 2016) 2000) Berdasarkan penjelasan di atas, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan pada Honda Mandalatama BSB Semarang yang berjumlah 47 Pegawai.

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Suharsini, 2011). Sampel adalah sebagian atau wakil populasi dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, Sugiyono (2016). Penelitian ini menggunakan *Sampling jenuh* adalah sampel yang mewakili jumlah populasi. Biasanya dilakukan jika populasi dianggap kecil atau kurang dari 100.

Jenis dan Sumber Data

Data Primer adalah pengumpulan data yang dilakukan secara langsung pada lokasi penelitian dilakukan dengan cara metode angket (Kuesioner), yaitu pemberian daftar pertanyaan secara tertutup kepada responden yang dilengkapi dengan beberapa alternatif jawaban. Data Sekunder adalah kegiatan penelitian yang dilakukan dengan cara menelaah sejumlah buku, karya ilmiah, dan dokumen/arsip yang berhubungan dengan masalah yang diteliti

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode wawancara dengan Karyawan Honda Mandalatama BSB dan studi pustaka. Selain wawancara, peneliti juga menghimpun informasi melalui kuesioner yang menggunakan skala Likert. Proses pengolahan data meliputi kegiatan *entry data*, *editing*, *coding*, *scoring*, dan *cleaning data*

Metode Analisis Data

Sugiyono, (2016) menggunakan analisis regresi linier berganda yang didalamnya terdapat uji F dan uji t sebelum ke analisis jalur (*path*). Analisis regresi digunakan terutama untuk tujuan peramalan, dimana dalam model penelitian ini ada sebuah variabel dependen (tergantung) yaitu *Corporate Performance* dari variabel independen (bebas) yaitu (Pelatihan, Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan kerja) dan variabel Mediasi yaitu (Kinerja Karyawan).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Hasil Penelitian

Responden berdasarkan jenis kelamin laki – laki berjumlah 41 responden atau (87,2%) dan responden perempuan berjumlah 6 atau (12,8%). Bahwa pegawai Honda Mandalatama BSB Kota Semarang di dominasi oleh pegawai yang berjenis kelamin laki-laki.

Karyawan pada Honda Mandalatama BSB yang paling tinggi usia 25 – 30 tahun sebanyak 21 responden atau (44.7%) dan paling rendah adalah usia 37 – 41 tahun sebanyak 1 responden atau (2,1%) dan usia >41 tahun sebanyak 1 responden (2.1%) Maka kesimpulan bahwa responden di Honda Mandalatama BSB Kota Semarang adalah umur yang produktif untuk bekerja.

Tingkat pendidikan karyawan di PT. Honda Mandalatama BSB Kota Semarang yang paling tinggi berpendidikan Sarjana sebanyak 33 responden atau (70,2 %). Yang paling rendah berpendidikan SLTA sebanyak 14 responden (29.8%). Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan Honda Mandalatama BSB Kota Semarang paling banyak berpendidikan Sarjana.

Karyawan pada Honda Mandalatama BSB Kota Semarang yang paling tinggi lama bekerjanya adalah lama bekerja 1 – 2 tahun berjumlah 29 responden atau (61.7%), sedangkan responden yang paling sedikit adalah lama bekerja > 6 tahun sebanyak 4 responden atau (8.5%).

Tanggapan responden terhadap variabel Pelatihan (X1)

Responden paling banyak menyatakan setuju sebesar 47 % dengan pertanyaan responden pelatihan pada Honda Mandalatama BSB sudah bagus karena karyawan perlu dibekali instruktur pelatihan agar dapat menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya, peserta pelatihan harus mengikuti pelatihan dengan baik, materi untuk pelatihan harus disiapkan sesuai dengan pelatihan yang diberikan, metode pelatihan harus disesuaikan dengan jenis pelatihan dan tujuan pelatihan untuk membuat karyawan membangkitkan rasa ingin tahu terhadap masalah yang berhubungan dengan pekerjaan.

Tanggapan responden terhadap variabel Kompetensi (X2)

Responden paling banyak menyatakan kurang setuju sebesar 40 % dengan pertanyaan responden kompetensi pada Honda Mandalatama BSB Kota Semarang masih kurang bagus karena

karyawan tidak diberikan kesempatan untuk berfikir secara kritis, karyawan belum mampu menyelesaikan pekerjaan dengan keahlian yang dimiliki, dan tidak mampu menyampaikan gagasan atau ide dengan keahlian yang dimiliki, tidak diberikan kesempatan untuk mendengarkan kelebihan dan kekurangan dari rekan kerja, dapat menjelaskan permasalahan dengan bahasa yang mudah dimengerti.

Tanggapan responden terhadap variabel Lingkungan Kerja (X4)

Responden paling banyak menyatakan setuju sebesar 46,5 % dengan pertanyaan responden lingkungan kerja pada Honda Mandalatama BSB Kota Semarang sudah bagus karena karyawan disediakan fasilitas sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, merasa nyaman dengan suasana kerja yang ada di perusahaan, menjalin hubungan baik dengan karyawan, dan bekerja didukung lingkungan teknologi informasi.

Tanggapan responden terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y1)

Responden paling banyak menyatakan setuju sebesar 43 % dengan pertanyaan responden kinerja karyawan pada Honda Mandalatama BSB Kota Semarang sudah bagus karena keterampilan yang dimiliki karyawan mempercepat waktu penyelesaian pekerjaan, pengetahuan yang dimiliki karyawan mempercepat waktu penyelesaian pekerjaan, kinerja tim sangat mendukung dalam meningkatkan produktivitas dan profitabilitas perusahaan serta karyawan selalu bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tanggapan responden terhadap variabel Corporate Performance (Y2)

Responden paling banyak menyatakan setuju sebesar 50,0 % dengan pertanyaan responden kinerja karyawan pada Honda Mandalatama BSB Kota Semarang sudah baik karena pelanggan setia dengan pelayanan yang diberikan oleh PT. Honda Mandalatama BSB Kota Semarang, proses bisnis pada PT. Honda Mandalatama BSB Kota Semarang sudah sesuai dengan prosedur, pertumbuhan di PT. Honda Mandalatama BSB Kota Semarang sudah baik, dan rasa memiliki karyawan karyawan terhadap perusahaan sangat kuat.

Analisa Regresi linier berganda tahap 1

Regresi linear berganda tahap 1 dalam penelitian ini terbukti dan telah bebas dari penyimpangan asumsi klasik, selanjutnya dilakukan analisis terhadap persamaan regresi yang dihasilkan model regresi tersebut. Analisis regresi linear berganda dimaksudkan untuk menguji sejauh mana dan arah pengaruh variabel-variabel independen Pelatihan, Kompetensi, Motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen.

Hasil Uji Regresi Berganda Tahap 1

Variabel	Koefisien Regresi	Std. Error
Konstanta	-1,922	0,856
Pelatihan (X1)	0,296	0,084
Kompetensi (X2)	0,283	0,085
Motivasi Kerja (X3)	0,210	0,091
Lingkungan Kerja (X4)	0,209	0,099

Dependent Variabel: Kinerja Karyawan (Y1)

Sumber : data Primer diolah , 2019

Berdasarkan Tabe hasil pengolahan data regresi berganda tahap 1 maka didapat model persamaan Regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y1 = - 1,922 + 0,296 (X1) + 0,283 (X2) + 0,210(X3) + (0,208 (X4)$$

Interpretasi hasil Analisis Regresi Linear Berganda tahap 1 Pelatihan, kompetensi, motivasi kerja dan lingkungan kerja.

1. Konstanta – 1,922 menunjukkan bahwa setiap penambahan 1 satuan variabel pelatihan, kompetensi , motivasi kerja dan lingkungan kerja akan mengurangi – 1,017 kinerja karyawan.
2. Variabel pelatihan (X1) memiliki koefisien regresi bertanda positif sebesar 0,296, yang memberikan makna bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel pelatihan dengan arah pengaruh searah atau positif semakin kuat pengaruh variabel pelatihan membawa dampak yang positif terhadap kinerja karyawan.
3. Variabel kompetensi (X2) memiliki koefisien regresi bertanda positif sebesar 0,283, yang memberikan makna bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel kompetensi dengan arah pengaruh searah atau positif, semakin kuat pengaruh variabel kompetensi membawa dampak pada kinerja karyawan
4. Variabel motivasi kerja (X3) memiliki koefisien regresi bertanda positif sebesar 0,210, yang memberikan makna dengan arah

pengaruh searah atau positif, semakin kuat pengaruh variabel motivasi kerja membawa dampak pada kinerja karyawan.

5. Variabel lingkungan kerja (X4) memiliki koefisien regresi bertanda positif sebesar 0,209 yang memberikan makna dengan arah pengaruh searah atau positif, semakin kuat pengaruh variabel lingkungan kerja membawa dampak pada kinerja karyawan.

Uji Regresi linier berganda tahap 2

Setelah model regresi linear berganda tahap 2 dalam penelitian ini terbukti dan telah bebas dari penyimpangan asumsi klasik, selanjutnya dilakukan analisis terhadap persamaan regresi yang dihasilkan model regresi tersebut. Analisis regresi linear berganda dimaksudkan untuk menguji sejauh mana dan arah pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah pelatihan, kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja

Hasil Uji Regresi Berganda Tahap 2

Variabel	Koefisien Regresi	Std. Error
Konstanta	0,923	0,986
Pelatihan (X1)	0,092	0,104
Kompentensi (X2)	-0,101	0,104
Motivasi Kerja (X3)	-0,153	0,105
Lingkungan Kerja (X4)	0,245	0,113
Kinerja Karyawan (Y1)	0,877	0,168
Dependent Variabel: <i>Corporate Performance</i> (Y2)		

Sumber : data primer diolah, 2018

Berdasarkan Tabel diatas hasil pengolahan data regresi berganda tahap 2 maka didapat model persamaan Regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y2 = 0,923 + 0,092 (X1) - 0,101 (X2) - 0,153 (X3) + 0,245 (X4) + 0,877 (Y1)$$

Interpretasi hasil Analisis Regresi Linear Berganda tahap 2 Pelatihan, kompetensi, motivasi kerja lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

1. Konstanta 0,923 menunjukkan bahwa setiap penambahan 1 satuan variabel pelatihan, kompetensi, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan akan menambah 0,923 *Corporate Performance* sebesar 0,923.
2. Variabel pelatihan (X1) memiliki koefisien regresi bertanda positif sebesar 0,092, yang

memberikan makna bahwa pelatihan dipengaruhi oleh dengan arah pengaruh searah atau positif semakin kuat pengaruh variabel *Corporate Performance* membawa dampak yang positif terhadap *Corporate Performance*.

3. Variabel kompetensi (X2) memiliki koefisien regresi bertanda Negatif sebesar -0,101, yang memberikan makna bahwa *Corporate Performance* tidak dipengaruhi oleh variabel kompetensi dengan arah pengaruh tidak searah atau negatif, semakin lemah pengaruh variabel kompetensi membawa dampak pada *Corporate Performance*.
4. Variabel motivasi kerja (X3) memiliki koefisien regresi bertanda negatif sebesar -0,153, yang memberikan makna bahwa motivasi kerja mempunyai arah pengaruh tidak searah atau negatif, semakin kuat pengaruh variabel motivasi kerja membawa dampak pada *Corporate Performance*.
5. Variabel lingkungan kerja (X4) memiliki koefisien regresi bertanda positif sebesar 0,245 yang memberikan makna bahwa *Corporate Performance* dengan arah pengaruh searah atau positif, semakin kuat pengaruh variabel lingkungan kerja membawa dampak pada *Corporate Performance*.
6. Variabel Kinerja Karyawan (Y1) memiliki koefisien regresi bertanda positif sebesar 0,877 yang memberikan makna bahwa Kinerja Karyawan dengan arah pengaruh searah atau positif, semakin kuat pengaruh variabel lingkungan kerja membawa dampak pada *Corporate Performance*.

Uji Goodness of Fit

Ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat diukur dari *Goodness of Fit*. Secara statistik, setidaknya ini dapat diukur dari nilai koefisien determinasi, nilai statistik F dan nilai statistik t. Perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana H_0 ditolak). Sebaliknya disebut tidak signifikan bila nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana H_0 diterima.

Uji Determinasi R Square Tahap

Koefisien Determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model persamaan regresi dalam menerangkan variabel terikat. Berdasarkan tabel model summary nilai

yang dipergunakan dalam melihat koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah nilai pada kolom *Adjusted R Square* tidak rentan pada penambahan variabel independen. Apabila terjadi penambahan lain, nilai *Adjusted R Square* tidak akan bertambah besar sepanjang variabel tersebut tidak berpengaruh terhadap variabel independen.

Uji Determinasi R Square tahap 1 Model Summary^b

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.937 ^a	.879	.867	1.059

a. Predictors: (Constant), X4, X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y1

Sumber : data primer diolah, 2019

Tabel diatas menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,879 atau 80,8%. Ini berarti 12,1% Variabel pelatihan (X1) kompetensi (X2), motivasi

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	322.572	5	64.514	48.617	.000 ^b
Residual	54.407	41	1.327		
Total	376.979	46			

a. Dependent Variable: ABS_RES1
b. Predictors: (Constant), X4, X3, X2, X1

(X3) dan lingkungan kerja (X4) sedangkan sisanya 12,1% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Uji Determinasi R Square Tahap 2

Koefisien Determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model persamaan regresi dalam menerangkan variabel terikat. Berdasarkan tabel model summary nilai yang dipergunakan dalam melihat koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah nilai pada kolom *Adjusted R Square* tidak rentan pada penambahan variabel independen. Apabila terjadi penambahan lain, nilai *Adjusted R Square* tidak akan bertambah besar sepanjang variabel tersebut tidak berpengaruh terhadap variabel independen.

Hasil uji determinasi R square tahap 2

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.925 ^a	.856	.838	1.152

a. Predictors: (Constant), Y1, X3, X1, X2, X4
b. Dependent Variable: ABS_RES2
Sumber : data primer diolah, 2019

Tabel diatas menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,856 atau 85,6%. Ini berarti 85,6 % Variabel pelatihan (X1) kompetensi (X2), motivasi (X3) dan lingkungan kerja (X4) sedangkan sisanya 14,4% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Uji Secara Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen dengan tingkat signifikansi menggunakan alpha 5% atau 0,05 dengan kriteria (1) Jika F hitung > F tabel, maka Ho ditolak dan HI diterima, (2) Jika F hitung < F tabel, maka Ho diterima dan HI ditolak. Hasil pengujian hipotesa dengan uji F disajikan dalam tabel 4.15 dibawah ini:

Hasil Uji F Tahap 1

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	340.801	4	85.200	76.022	.000 ^b
Residual	47.071	42	1.121		
Total	387.872	46			

a. Dependent Variable: Y1
b. Predictors: (Constant), X4, X3, X2, X1

Sumber : data primer diolah, 2018

Hasil Uji F Tahap 2

Sumber : data primer diolah, 2018

Pada tahap 1 diperoleh nilai F sebesar 48.617 dengan tingkat signifikansi 0,000. Jika dilihat dari nilai signifikansi F tersebut diperoleh bahwa nilai sig F lebih kecil dari 0.05. Hal ini berarti bahwa hipotesa yang menyatakan bahwa variabel pelatihan, kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan nasabah. Pengujian tahap 2 diperoleh nilai F sebesar 48.617 dengan tingkat signifikasni 0,000 . Jika dilihat dari nilai signifikansi F tersebut diperoleh bahwa nilai sig F lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa variabel pelatihan, kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Honda Mandalatama BSB Kota Semarang.

Uji Hipotesa

Uji ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi dari setiap variabel independen terhadap dependen. Peneliti menggunakan asumsi penelitian

berdasarkan kriteria bahwa jika nilai signifikansi $\alpha < 0,05$ maka H_0 ditolak yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel independen terhadap variabel dependen. Jika nilai $\alpha > 0,05$ maka H_0 diterima yang artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011:99).

Uji Hipotesa tahap 1

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-1.922	0,856		.030
	X1	0.296	0.084	0.296	.001
	X2	0.283	0.085	0.306	.002
	X3	0.210	0.091	0.248	.026
	X4	0.209	0.099	0.199	.041

a. Dependent Variable: Y1

Uji Hipotesa tahap 2

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	.923	.986		.355
	X1	.092	.104	.094	.378
	X2	-.101	.104	-.111	.337
	X3	-.153	.105	-.183	.153
	X4	.245	.113	.236	.036
	Y1	.877	.168	.890	.000

a. Dependent Variable: Y2

Analisis :

1. Koefisien regresi variabel pelatihan (X_1) terhadap *Corporate Performance* (Y_1) diperoleh hasil sebesar 0,096 . Nilai koefisien regresi tersebut memberikan makna bahwa variabel pelatihan yang lebih baik akan meningkatkan *Corporate Performance*. Hasil pengujian hipotesis menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar 3.534 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001. Tampak bahwa nilai signifikansi hasil lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesa 1 dalam penelitian ini diterima yang artinya bahwa variabel pelatihan mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *Corporate Performance*.
2. Koefisien regresi variabel Kompetensi (X_2) terhadap *Corporate Performance* diperoleh hasil sebesar 0,283. Nilai koefisien regresi tersebut memberikan makna bahwa variabel Kompetensi yang lebih baik akan meningkatkan *Corporate Performance*. Hasil

pengujian hipotesis menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar 3.322 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,002 Tampak bahwa nilai signifikansi hasil lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesa 2 dalam penelitian ini diterima yang artinya bahwa variabel kompetensi mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap *Corporate Performance*.

3. Koefisien regresi variabel Motivasi (X_3) terhadap *Corporate Performance* diperoleh hasil sebesar 0,210. Nilai koefisien regresi tersebut memberikan makna bahwa variabel Motivasi yang lebih baik akan meningkatkan *Corporate Performance*. Hasil pengujian hipotesis menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar 2.307 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,020 Tampak bahwa nilai signifikansi hasil lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesa 3 dalam penelitian ini diterima yang artinya bahwa variabel Motivasi mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *Corporate Performance*.
4. Koefisien regresi variabel Lingkungan kerja (X_4) terhadap *Corporate Performance* diperoleh hasil sebesar 0,209. Nilai koefisien regresi tersebut memberikan makna bahwa variabel lingkungan kerja yang lebih baik akan meningkatkan *Corporate Performance*. Hasil pengujian hipotesis menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar 2.113 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,041 Tampak bahwa nilai signifikansi hasil lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesa 4 dalam penelitian ini diterima yang artinya bahwa variabel Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *Corporate Performance*.
5. Koefisien regresi variabel *Corporate Performance* (Y_2) terhadap Kinerja Karyawan diperoleh hasil sebesar 0,923. Nilai koefisien regresi tersebut memberikan makna bahwa variabel lingkungan kerja yang lebih baik akan meningkatkan Kinerja Karyawan Hasil pengujian hipotesis menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar 0,936 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,355 Tampak bahwa nilai signifikansi hasil lebih besar dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesa 5 dalam penelitian ini diterima yang artinya bahwa variabel Lingkungan Kerja mempunyai

pengaruh positif dan signifikan terhadap *Corporate Performance*.

6. Koefisien regresi variabel pelatihan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan Diperoleh hasil sebesar 0,092. nilai koefisien regresi tersebut memberikan makna bahwa variabel pelatihan yang lebih baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis menghasilkan nilai t hitung sebesar 0.891 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,378. Tampak nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesa 6 dalam penelitian ini ditolak yang artinya bahwa variabel pelatihan mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.
7. Koefisien regresi variabel kompetensi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan Diperoleh hasil sebesar -0,101. nilai koefisien regresi tersebut memberikan makna bahwa variabel kompetensi yang lebih baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis menghasilkan nilai t hitung sebesar 0,971 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,337. Tampak nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesa 7 dalam penelitian ini ditolak yang artinya bahwa variabel kompetensi mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.
8. Koefisien regresi variabel motivasi (X_3) terhadap Kinerja Karyawan Diperoleh hasil sebesar -0,153. nilai koefisien regresi tersebut memberikan makna bahwa variabel motivasi yang lebih baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis menghasilkan nilai t hitung sebesar -1.456 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.153. Tampak nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesa 8 dalam penelitian ini ditolak yang artinya bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.
9. Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X_4) terhadap Kinerja Karyawan Diperoleh hasil sebesar 0,245. nilai koefisien regresi tersebut memberikan makna bahwa variabel Lingkungan kerja yang lebih baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis menghasilkan nilai t hitung sebesar 2.165 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,036. Tampak nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hal ini

menunjukkan bahwa hipotesa 9 dalam penelitian ini diterima yang artinya bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Efek Mediasi dengan Sobel Test

Mediasi merupakan variabel antara yang berfungsi memediasi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Untuk menguji pengaruh variabel mediasi digunakan metode analisis jalur (*path analysis*). Analisis Jalur merupakan perluasan analisis regresi linier berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kasualitas antar variabel (model kausal) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori (Ghozali, 2006) menurut Riduwan (201). Analisis jalur digubakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen). Menggunakan program SPSS.

Kinerja Karyawan sebagai mediator hubungan Pelatihan terhadap *Corporate Performance*

DESCRIPTIVES STATISTICS AND PEARSON CORRELATIONS					
	Mean	SD	Y2	X1	Y1
Y2	12.0213	2.8627	1.0000	.7848	.9095
X1	14.8511	2.9041	.7848	1.0000	.8236
Y1	12.2128	2.9038	.9095	.8236	1.0000

Kinerja Karyawan sebagai mediator Kinerja hubungan Kompetensi terhadap *Corporate Performance*

DIRECT And TOTAL EFFECTS				
	Coeff	s.e.	t	Sig(two)
b(YX)	.7737	.0911	8.4961	.0000
b(MX)	.8235	.0845	9.7414	.0000
b(YM.X)	.8064	.1077	7.4898	.0000
b(YX.M)	.1096	.1077	1.0181	.3142

Kinerja Karyawan sebagai mediator hubungan Motivasi Kerja terhadap *Corporate Performance*

DIRECT And TOTAL EFFECTS				
	Coeff	s.e.	t	Sig(two)
b(YX)	.6641	.0935	7.1058	.0000
b(MX)	.7821	.0740	10.5681	.0000
b(YM.X)	1.0147	.1133	8.9529	.0000
b(YX.M)	-.1295	.1050	-1.2334	.2240

Kinerja Karyawan sebagai mediator hubungan Lingkungan Kerja terhadap *Corporate Performance*

DIRECT And TOTAL EFFECTS				
	Coeff	s.e.	t	Sig(two)
b(YX)	.6280	.0822	7.6415	.0000
b(MX)	.7305	.0641	11.4023	.0000
b(YM.X)	1.0037	.1204	8.3380	.0000
b(YX.M)	-.1053	.1020	-1.0322	.3076

Uji Efek Mediasi dengan Sobel Test

$t_{\text{statistik}} > 1,96$ atau $p\text{-value} < 0,05$, maka tolak H_0 . Artinya variabel Kinerja Karyawan (Y1) mampu menjadi mediator hubungan antara variabel Pelatihan (X1), Kompetensi (X2), Motivasi Kerja (X3), dan Lingkungan Kerja (X4) terhadap variabel *Corporate Performance* (Y2).

Hasil Pembahasan

Pengaruh Pelatihan Terhadap *Corporate Performance*

Hasil pengujian mendapatkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *corporate performance* pada Honda Mandalatama BSB Kota Semarang. Hasil ini berarti bahwa Pelatihan yang tidak baik dan rendah yang dimiliki karyawan akan menurunkan *corporate performance* karyawan.

Menurut Srimindarti, (2005) Kinerja perusahaan adalah suatu tampilan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki. Kinerja merupakan istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada jumlah standar seperti biaya masa lalu atau yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban.

Pengaruh Kompetensi terhadap *Corporate Performance*

Hasil pengujian mendapatkan bahwa Kompetensi memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap *corporate performance* pada Honda Mandalatama BSB Kota Semarang. Hasil ini berarti bahwa kompetensi yang bersaing akan mempengaruhi *corporate performance* karyawan yang tinggi.

Variabel	Mediator	t Statistic	p-value	Keterangan
Pelatihan (X1)	Kinerja Karyawan (Y1)	0,6641	0,000	Signifikan
Kompetensi (X2)	Kinerja Karyawan (Y1)	0,7809	0,000	Signifikan
Motivasi Kerja (X3)	Kinerja Karyawan (Y1)	0,7333	0,000	Signifikan
Lingkungan Kerja (X4)	Kinerja Karyawan (Y1)	0,6404	0,000	Signifikan
Dependent Variabel: <i>Corporate Performance</i> (Y2)				

Menurut Boulteret al. (dalam Rosidah, 2013), kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan pegawai mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Berdasarkan uraian di atas makna kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Prediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan. Analisis kompetensi disusun sebagian besar untuk pengembangan karier, tetapi penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan untuk mengetahui efektivitas tingkat kinerja yang diharapkan.

Pengaruh Motivasi Terhadap *Corporate Performance*

Hasil pengujian mendapatkan bahwa Motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *corporate performance* pada Honda Mandalatama BSB Kota Semarang. Hasil ini berarti bahwa Motivasi yang tidak baik dan rendah yang dimiliki karyawan akan menurunkan *corporate performance* karyawan. Teori Hirarki kebutuhan Maslow (*Maslow's Need Hierarchy*) Dalam Gibson (1993) dalam Nur Handayani (2016), dimana inti dari teori Maslow's adalah kebutuhan manusia tersusun dalam hirarki, tingkat kebutuhan yang paling rendah adalah kebutuhan fisiologis dan tingkat yang tertinggi adalah kebutuhan dan perwujudan diri (*self actualization needs*).

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Corporate Performance*

Hasil pengujian mendapatkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Corporate Performance*

pada PT. Honda Mandalatama BSB Kota Semarang. Hasil ini berarti bahwa Lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi *corporate performance* karyawan yang tinggi.

Menurut Supardi dalam Nurhaida (2010), lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja, baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan betah kerja. Nitisemito (2010) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut : lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diemban.

Pengaruh *Corporate Performance* dan Kinerja Karyawan

Hasil pengujian mendapatkan bahwa *Corporate Performance* pada Honda Mandalatama BSB Kota Semarang. memiliki pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Honda Mandalatama BSB Kota Semarang. Hasil ini berarti bahwa *Corporate Performance* yang baik akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian mendapatkan bahwa Pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Honda Mandalatama BSB Kota Semarang. Hasil ini berarti bahwa Pelatihan akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Rivai, 2010 pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya. Berdasarkan pengertian di atas maka penulis menyimpulkan, pelatihan adalah suatu kegiatan yang dilaksanakan oleh perusahaan dengan tujuan untuk meningkatkan, membantu dan memperbaiki dan pengetahuan karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Suherman, 2017 menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh dengan kinerja karyawan.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian mendapatkan bahwa Kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Honda Mandalatama BSB Kota Semarang. Hasil ini berarti bahwa Kompetensi yang baik akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Boulteret al. (dalam Rosidah, 2003) level kompetensi adalah sebagai berikut : *Skill, Knowledge, Social Role, Self Image, Trait dan Motive*. *Skill* adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas dengan baik misalnya seorang programmer Komputer. *Knowledge* adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidangnya (tertentu), misalnya bahasa komputer. *Social role* adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang dan ditonjolkan dalam masyarakat (ekspresi nilai-nilai diri), misalnya : pemimpin. *Self image* adalah pandangan orang terhadap diri sendiri, merefleksikan identitas, contoh : melihat diri sendiri sebagai seorang ahli. *Trait* adalah karakteristik abadi dari seorang karakteristik yang membuat orang untuk berperilaku, misalnya : percaya diri sendiri. *Motive* adalah sesuatu dorongan seseorang secara konsisten berperilaku, sebab perilaku seperti hal tersebut sebagai sumber kenyamanan. Kompetensi *Skill* dan *Knowledge* cenderung lebih nyata (*visible*) dan relatif berada dipermukaan (atas) sebagai karakteristik yang dimiliki manusia. *Social role* dan *self image* cenderung sedikit *visibel* dan dapat dikontrol perilaku dari luar.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian mendapatkan bahwa Motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Honda Mandalatama BSB Kota Semarang. Hasil ini berarti bahwa Motivasi yang baik akan mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi berbeda dengan perilaku, motivasi melibatkan suatu proses psikologis untuk mencapai puncak keinginan dan maksud seorang individu untuk berperilaku dengan cara tertentu. Perilaku mencerminkan sesuatu yang dapat kita lihat dan kita dengar. Hasil dari motivasi secara umum dinilai dengan perilaku yang ditunjukkan, jumlah usaha yang dikeluarkan, atau strategis pilihan yang digunakan untuk menyelesaikan sebuah tugas atau pekerjaan. Perilaku dipengaruhi oleh input dari

individu, faktor – faktor konteks pekerjaan, dan motivasi.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian mendapatkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Honda Mandalatama BSB Kota Semarang. Hasil ini berarti bahwa Lingkungan yang baik dan nyaman akan mempengaruhi kinerja karyawan. Sedarmayanti, 2009, Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan termasuk hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Berdasarkan penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *corporate performance*. Dengan nilai t hitung sebesar – 3.534 dan tingkat signifikansi sebesar 0,001.
2. Berdasarkan penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *corporate performance*. Nilai t hitung sebesar 3.322 dan nilai signifikansi 0,002.
3. Berdasarkan penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *corporate performance*. Nilai t hitung sebesar 2.307 dan tingkat signifikansi sebesar 0,026.
4. Berdasarkan penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *corporate performance*. Nilai t hitung sebesar 2.113 dan tingkat signifikansi sebesar 0,041.
5. Berdasarkan penelitian menunjukkan bahwa variabel *corporate performance* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t hitung sebesar 0,936 dan tingkat signifikansi sebesar 0,355.
6. Berdasarkan penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t hitung 0,891 dan nilai signifikansi 0,376.
7. Berdasarkan penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nilai t hitung sebesar 0,971 dan nilai signifikansi sebesar 0,377.

8. Berdasarkan penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t hitung sebesar - 1.456 dan tingkat signifikansi sebesar 0,153.
9. Berdasarkan penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t hitung sebesar 5.223 dan nilai signifikansi sebesar 0,036.

Saran

Dari beberapa kesimpulan maka didapatkan saran sebagai berikut:

1. Diharapkan Pelatihan yang dilakukan di Honda Mandalatama BSB Kota Semarang bisa lebih maksimal sehingga kinerja perusahaan belum bisa mencapai kinerja perusahaan yang baik
2. Diharapkan Kompetensi di Honda Mandalatama BSB Kota Semarang bisa memenuhi keinginan karyawan untuk bisa berkompetensi dengan baik.
3. Diharapkan Honda Mandalatama BSB Kota Semarang memotivasi karyawan lebih maju sehingga akan mempengaruhi kinerja karyawan
4. Diharapkan Honda Mandalatama BSB Kota Semarang menunjukkan lingkungan yang nyaman sehingga apabila mempunyai lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, 2014. *Kompetensi Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Rineka Cipta: Bandung.
- Abeba Mitiku Asfaw (2015). *The Impact of Training and Development on Employee Performance and Effectiveness*.
- Akhtar, 2014. *Lingkungan Kerja Dalam Memotivasi Karyawan*, Jurnal
- Anriza, dkk, 2017. *Program Pelatihan*, Rineka Cipta, Bandung.
- Emilia Mielniczuk and Mariola Laguna 2017. *Motivation And Training Initiation: Evidence From Poland*.
- Fansyuri Ilham Mudayana1, Sri Suryoko 2016. *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*

- Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening
- Ghozali, 2011. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Undip Semarang.
- H. Muhammad Arifin 2015. *The Influence Of Competence, Motivation, And Organisational Culture To Hight Scholl Teacher Job Satisfaction And Performance*
- Klaner, et, al 2013. *Kompetensi Sumber Daya Manusia*. Ghalia Ilmu: Jakarta
- Miftahul Ainun Naím Basori, Wawan Prahiawan Daenulhay 2017. Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening
- Muhammad Arifin, 2015. The Influence Of Competence, Motivation, and Organitational Culture to High School Teacher Job Satisfaction and Corporate Performance. *Jurnal*
- Nanan Nurzaman 2016. Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung.
- Suhermin 2017. Pengaruh Kemampuan, Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Office PT Smart Tbk
- Sastrohardiwyro. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Andi: Yogyakarta.
- Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Pustaka Pelajar

