

PENGARUH MOTIVASI, PELATIHAN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KIDDY PLAYLAND (STUDI PADA KINERJA KARYAWAN KIDDY PLAYLAND MALANG TOWN SQUARE)

Didik Priyo Sugiarto¹, Astrid Fitria², Agus Salim Ardiansyah³

^{1,2,3}Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Malangkucecwara Malang

Email : didik@stie-mce.ac.id

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada KIDDY PLAYLAND Malang Town Square. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi terhadap data yang diperoleh dari karyawan di lingkungan organisasi yang diteliti. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa tidak semua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja dan pelatihan kerja tidak terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Sebaliknya, lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan pentingnya perhatian terhadap kondisi lingkungan kerja sebagai faktor utama dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat, terutama di sektor hiburan anak, kualitas kinerja karyawan menjadi salah satu faktor kunci yang dapat menentukan keberhasilan dan daya saing perusahaan. Kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis individu, tetapi juga oleh berbagai faktor eksternal yang dapat mempengaruhi produktivitas dan efektivitas kerja mereka. Kiddy Playland Malang Town Square, yang bergerak di bidang layanan hiburan anak, menghadapi tantangan besar dalam mempertahankan kualitas layanan kepada pelanggan, mengingat tingkat kepuasan pelanggan sangat bergantung pada interaksi langsung dengan karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus memastikan bahwa karyawan mereka memiliki motivasi untuk mendorong semangat dalam bekerja, kemampuan dan keterampilan yang sesuai melalui pelatihan yang sudah diberikan, serta lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan kinerja dan memberikan pengalaman terbaik serta kepuasan kepada pengunjung. Masalah yang muncul adalah menurunnya kepuasan pengunjung, karena karyawan yang kurang mampu beradaptasi langsung dengan pengunjung dan pelanggan. Kejadian tersebut dapat dilihat melalui ulasan google pada Kiddy Playland Malang Town Square. Pengunjung banyak

memberi rating rendah karena kurangnya sikap karyawan.

Penelitian sebelumnya masih jarang dilakukan pada perusahaan jasa hiburan anak seperti Kiddy Playland, sehingga diperlukan penelitian lebih mendalam di sektor ini. Dampak dari permasalahan ini adalah menurunnya kualitas kinerja karyawan melalui pelayanan, kepuasan pelanggan, dan berpotensi mengurangi jumlah pengunjung karena reputasi yang memburuk. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk mengidentifikasi pengaruh motivasi, pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, karena ketiga variabel tersebut diyakini dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas pelayanan.

Sunyoto (2015) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa motivasi berperan sebagai dorongan bagi karyawan untuk bekerja dengan lebih giat dan produktif. Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan kepuasan kerja, komitmen terhadap perusahaan, dan pada akhirnya berdampak positif pada kinerja karyawan. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih produktif, memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi, dan berkomitmen lebih kuat terhadap perusahaan. Motivasi dapat mencakup aspek- aspek seperti penghargaan (reward), gaji, upah dan kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi semangat dan dorongan karyawan untuk bekerja.

Pelatihan, di sisi lain, juga memiliki kontribusi yang sangat besar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kinanti et al. (2018) menjelaskan bahwa pelatihan yang efektif dapat menambah keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas lebih efisien, yang berdampak langsung pada kinerja individu dan tim. Lingkungan kerja yang kondusif juga tak kalah penting, sebagaimana diungkapkan oleh Chandra & Setiawan (2018) yang menemukan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung dapat meningkatkan semangat dan produktivitas kerja karyawan.

Kinerja merupakan suatu hasil yang baik yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Peningkatan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan sangat diperlukan agar tujuan yang diinginkan oleh perusahaan dapat direalisasikan dengan baik. Dengan meningkatkan kinerja karyawan akan meningkatkan kinerja perusahaan yang diperlukan sebagai patner kerja dan bukan pekerja semata. Untuk mendapatkan kinerja karyawan sesuai dengan yang diharapkan, perusahaan mempunyai tugas untuk memberikan dorongan kepada para karyawan, agar mereka bekerja dengan

giatnya sehingga mencapai target perusahaan .

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Kiddy Playland Malang Town Square. Berdasarkan masalah yang teridentifikasi, yaitu menurunnya kualitas kinerja karyawan yang dapat dilihat dari banyaknya rating rendah yang pengunjung berikan pada ulasan google Kiddy Playland .

Berdasarkan literatur yang ada, dapat diasumsikan bahwa ketiga faktor motivasi, pelatihan, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh dalam meningkatkan terhadap kinerja karyawan. Motivasi yang tinggi diyakini akan meningkatkan semangat dan komitmen kerja karyawan, sementara pelatihan yang tepat dapat menambah kemampuan yang dibutuhkan untuk meningkatkan efisiensi kerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung juga diharapkan akan menciptakan atmosfer kerja yang lebih positif dan produktif. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa dengan memperbaiki faktor-faktor tersebut, Kiddy Playland Malang Town Square dapat meningkatkan kinerja karyawan dan memberikan layanan yang lebih baik kepada pelanggan. Temuan dari penelitian ini akan mengkonfirmasi atau memberikan klarifikasi lebih lanjut mengenai sejauh mana pengaruh ketiga faktor tersebut dalam konteks perusahaan hiburan anak, serta memberikan insight bagi perusahaan dalam merancang strategi pengembangan sumber daya manusia yang lebih efektif.

Di sisi lain, fenomena yang menarik di industri hiburan anak adalah meningkatnya ekspektasi pengunjung terhadap kualitas pelayanan. Dengan pesatnya perkembangan teknologi dan media sosial, pengunjung saat ini memiliki akses yang lebih mudah untuk membagikan pengalaman mereka, baik positif maupun negatif, yang langsung berdampak pada reputasi perusahaan. Hal ini menciptakan tekanan yang lebih besar bagi Kiddy Playland Malang Town Square untuk tidak hanya fokus pada pengembangan fasilitas fisik, tetapi juga pada peningkatan kualitas sumber daya manusia, terutama karyawan yang berinteraksi langsung dengan pengunjung. Dalam konteks ini, pengelolaan kinerja karyawan bukan lagi sekadar mengandalkan kemampuan teknis, tetapi juga mencakup aspek psikologis dan motivasional yang lebih mendalam. Kiddy Playland, yang memiliki banyak karyawan muda, perlu mengadaptasi pendekatan yang lebih humanis dalam mendesain strategi manajerial untuk memastikan karyawan merasa dihargai, termotivasi, dan terus berkembang.

Penelitian ini menjadi penting untuk menggali lebih dalam bagaimana motivasi,

pelatihan, dan lingkungan kerja dapat saling berinteraksi dalam menciptakan kinerja karyawan yang optimal, khususnya dalam konteks yang penuh tantangan ini. Tidak hanya untuk memenuhi ekspektasi pengunjung dan pelanggan, tetapi juga untuk menjaga keberlanjutan perusahaan di tengah persaingan bisnis yang semakin dinamis. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru yang lebih aplikatif, yang tidak hanya relevan untuk Kiddy Playland, tetapi juga dapat diterapkan pada perusahaan hiburan anak lainnya yang menghadapi tantangan serupa.

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi

Menurut (Hasibuan, 2016) motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Dari pengertian tersebut perusahaan dapat memperhatikan motivasi setiap karyawan, sebab motivasi merupakan salah satu faktor penting untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan.

Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Dan setiap perusahaan selalu menginginkan kinerja darisetiap karyawannya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan Kinerja. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak akan bisa memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya tidak terpenuhi, adapun pengertian Motivasi Kerja merupakan serangkaian sikap dan nilai- nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuannya. Sikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu yang *invisible* (tak kelihatan) yang memberikan kekuatan yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuannya.

Pelatihan

Pelatihan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kemampuan, baik individu maupun kelompok agar dapat memberikan sumbangan kepada efektivitas dan efisiensi organisasi, dimana melalui kemampuan, baik pengetahuan dan ketrampilan

karyawan yang memadai dan sesuai dengan bidang tugas akan dapat memberikan kontribusi kepada peningkatan efisiensi dan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan dan sasarannya. Akan tetapi apabila karyawan tidak atau kurang memiliki kemampuan dalam pengetahuan dan ketrampilan, selain akan menjadi beban organisasi, juga akan menjadikan organisasi tersebut kurang efektif dan efisien dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Boe, 2014).

Menurut (Meidita dalam Shofi'unnafi, 2020) “pelatihan merupakan suatu aktivitas agar membentuk atau membekali karyawan dengan menambah keahlian atau kemampuan dan pengetahuan karyawan sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan”. Menurut (Gustiana dalam (Suparno dan Endy, 2020) “pelatihan adalah kesempatan yang diberikan oleh sebuah organisasi tertentu dalam rangka mendorong serta meningkatkan ketrampilan kerja”.

Kegiatan pelatihan sangat penting karena bermanfaat guna menambah pengetahuan atau ketrampilan terutama bagi yang mempersiapkan diri memasuki lapangan pekerjaan. Sedangkan bagi yang sudah bekerja akan berfungsi sebagai “charger” agar kemampuan serta kapabilitas kita selalu terjaga guna mengamankan existensi atau peningkatan karir.

Pelatihan juga menambah wawasan pengetahuan yang lebih luas dan untuk peningkatan kualitas kinerja karyawan. Pelatihan juga dilaksanakan sebagai upaya peningkatan keterampilan, keahlian dan produktivitas supaya bisa lebih maksimal serta baik dalam melakukan pekerjaan. Menurut Kaswan (2015) “Pelatihan kerja adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan,” selanjutnya menurut Simamora dan Hartatik (2014), “Tujuan dilakukannya pelatihan kerja adalah untuk memperbaiki kinerja karyawan yang tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan.”

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan salah satu kunci sukses perusahaan untuk mencapai kesuksesan. Maka dari itu setiap perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang sesuai bagi kelangsungan kerja karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian menyebutkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan ((Widiasworo, 2014) dkk. Lingkungan kerja yang mendukung adalah yang memiliki kemampuan dalam melibatkan karyawan dengan

kinerjanya. Penelitian Raziq (2015) menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang baik salah satunya meningkatkan produksi dan kinerja karyawan dimana pada akhirnya akan meningkatkan efektivitas organisasi serta dapat mengurangi biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari.

Hipotesis:

H1: Diduga X1 (Motivasi) berpengaruh terhadap Y (Kinerja Karyawan)

H2: Diduga X2 (Pelatihan) berpengaruh terhadap Y (Kinerja Karyawan)

H3: Diduga X3 (Lingkungan Kerja) berpengaruh terhadap Y (Kinerja Karyawan)

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis pengaruh motivasi, pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Kiddy Playland Malang Town Square. Menurut Sugiyono (2018:57) menyatakan metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang diberikan kepada karyawan di lokasi tersebut. Variabel independen yang diuji meliputi motivasi, pelatihan, dan lingkungan kerja, sementara kinerja karyawan menjadi variabel dependen dalam penelitian ini. Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) atau biasa disebut Model Persamaan Struktural Berbasis Varians. untuk mengetahui sejauh mana masing-masing faktor memengaruhi kinerja karyawan. Dengan menggunakan metode kuantitatif, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang objektif dan terukur mengenai hubungan antara variabel-variabel tersebut, serta memberikan rekomendasi yang relevan bagi manajemen untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini populasi dan sampel jenuh yang diambil adalah seluruh karyawan KIDDY PLAYLAND Malang Town Square yang jumlah populasi sebanyak 30 orang yang akan dijadikan sampel jenuh dalam penelitian ini. Menurut Sugiyono (2019) Sampling Jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik Sampling Jenuh, dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel.

Metode Analisis

Peneliti menggunakan metode Partial Least Square atau disingkat PLS adalah model persamaan Structural Equation Modelling (SEM) yang berbasis komponen atau varian. Tahap-tahap penggunaan SEM-PLS adalah sebagai berikut :

1. Model Pengukuran (Outer Model)

Model Pengukuran (*outer model*) adalah tahap pertama yang dilakukan dalam menganalisis data menggunakan SmartPLS versi 4.1.1.4. Model pengukuran (*outer model*) dilakukan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian yang digunakan untuk mengetahui apakah instrumen penelitian valid dan reliabel sehingga layak digunakan untuk melakukan pengukuran.

Penilaian validitas meliputi pelaksanaan uji validitas konvergen dan validitas diskriminan.

a. Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Validitas konvergen dinilai melalui nilai *loading factor* dan nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Validitas konvergen dianggap memuaskan jika nilai faktor pemuatan melebihi 0,7 dan Rata-rata Variance Extracted (AVE) lebih besar dari 0,5.

b. Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Penilaian validitas diskriminan melibatkan pemeriksaan nilai *cross-loading*, pengukuran *cross-loading* digunakan untuk memastikan bahwa setiap item pengukuran yang menilai suatu konstruk atau variabel menunjukkan korelasi yang lebih kuat dengan konstruk atau variabel yang diukur, dan korelasi yang lebih lemah dengan variabel lain.

Pengujian reliabilitas dilakukan melalui pengujian *Cronbach's Alpha* dan *composite reliability*

a. *Cronbach's Alpha*

Cronbach Alpha digunakan untuk menilai konsistensi internal semua skala dengan memeriksa koefisien reliabilitas. Jika nilai *Cronbach's Alpha* melebihi 0,7 maka menunjukkan reliabilitas konstruk yang tinggi. Menurut Ghazali (2021), nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,6 masih dianggap dapat diterima untuk penelitian eksplorasi.

b. *Composite Reliability*

Composite reliability berfungsi sebagai metrik untuk menilai konsistensi internal. Jika nilai reliabilitas komposit melebihi 0,7 maka menunjukkan reliabilitas konstruk yang tinggi. Menurut Ghazali (2021), reliabilitas komposit yang berkisar antara 0,6 hingga 0,7 masih dianggap dapat diterima untuk penelitian eksplorasi.

2. Model Struktural (Inner Model)

Model struktural menggambarkan hubungan pengaruh antar variabel penelitian atau hipotesis yang ditetapkan (Yamin, 2023). Evaluasi model struktural memerlukan analisis koefisien determinasi (*R-Square*), dan pengujian hipotesis.

a. *Uji Coefficient Determination (R²)*

Nilai R Square (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel independen (X) mampu menjelaskan variabel dependen (Y) dalam suatu model regresi.

b. *Uji Goodness of Fit (GoF)*

Goodness of Fit (GoF) adalah ukuran untuk menilai kesesuaian model secara keseluruhan (overall model fit) dalam analisis PLS-SEM

c. *Uji Path Coefficient*

Path coefficient atau koefisien jalur adalah nilai yang menunjukkan besar pengaruh langsung antar variabel laten dalam model struktural (inner model) PLS-SEM.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

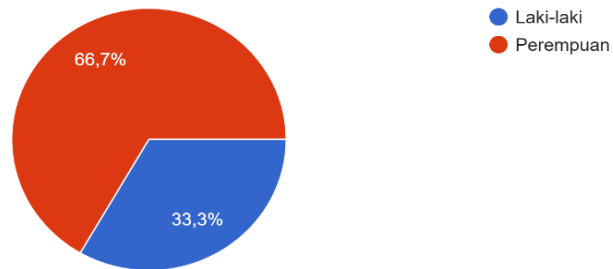
Analisis Deskriptif

Pada penelitian ini, pengambilan data dilakukan menggunakan kuesioner digital melalui Google Form yang disebarakan kepada 30 orang karyawan KIDDY Playland Malang Town Square (Matos). Jumlah responden yang terbatas ini disesuaikan dengan jumlah populasi karyawan yang tersedia, mengingat bahwa KIDDY Playland merupakan perusahaan skala

menengah dengan sumber daya manusia yang relatif tidak besar. Meskipun jumlah responden hanya 30 orang, data tersebut sudah mewakili keseluruhan populasi yang menjadi target dalam penelitian ini.

Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin
30 jawaban



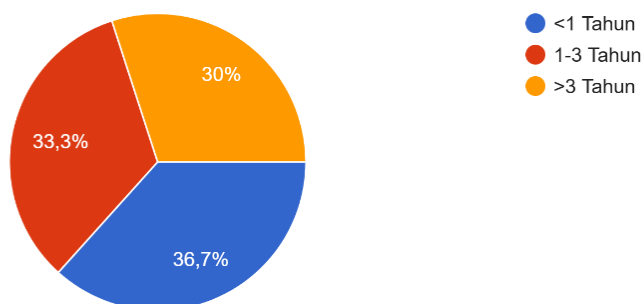
Gambar 1 Jenis Kelamin Responden

Sumber: Data olahan penulis (2025)

Berdasarkan hasil kuesioner yang diperoleh dari 30 responden karyawan menunjukkan bahwa mayoritas karyawan yang mengisi kuesioner adalah perempuan. Komposisi ini bisa mencerminkan karakteristik tenaga kerja di sektor jasa hiburan anak-anak yang cenderung membutuhkan kepekaan, kesabaran, dan pendekatan emosional, yang secara sosial sering dikaitkan dengan peran perempuan.

Lama Responden Bekerja

Lama Bekerja
30 jawaban



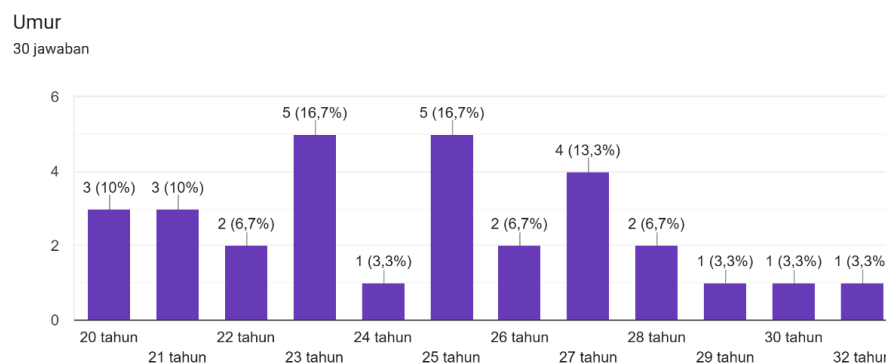
Gambar 2 Lama Responden Bekerja

Sumber: Data olahan penulis (2025)

Dari data ini terlihat bahwa mayoritas responden adalah karyawan yang belum lama bekerja, dengan masa kerja kurang dari 1 tahun. Namun, proporsi antar kelompok relatif seimbang, menunjukkan keberagaman tingkat pengalaman kerja dalam lingkungan KIDDY Playland.

Distribusi ini penting karena lama bekerja dapat memengaruhi persepsi karyawan terhadap motivasi, pelatihan, dan lingkungan kerja. Misalnya, karyawan baru mungkin lebih fokus pada pelatihan, sementara yang sudah lama bekerja cenderung lebih memperhatikan aspek lingkungan kerja dan pengembangan motivasi jangka panjang.

Umur Responden



Gambar 3 Umur Responden

Sumber: Data olahan penulis (2025)

Berdasarkan diagram mayoritas responden berada di usia 23 dan 25 tahun, masing-masing sebanyak 5 orang (16,7%). Ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berada dalam fase awal dewasa produktif, yaitu kisaran usia 23–27 tahun. Distribusi usia cukup merata, meskipun terdapat sedikit dominasi pada rentang usia 23–27 tahun, yang secara total mencakup 17 orang atau 56,7% dari seluruh responden.

Model Pengukuran (*Outer Model*)

Model pengukuran (*outer model*) adalah tahap pertama yang dilakukan dalam menganalisis data menggunakan SmartPLS versi 4.1.1.4. Model pengukuran (*outer model*) dilakukan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian yang digunakan untuk mengetahui apakah instrumen penelitian valid dan reliabel sehingga layak digunakan untuk melakukan pengukuran.

Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan aplikasi software smart PLS-SEM

(*Partial Least Squares-Structural Equation Modeling*). Penilaian validitas meliputi pelaksanaan uji validitas konvergen dan validitas diskriminan.

a. Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Validitas konvergen dinilai melalui nilai *loading factor* dan nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Validitas konvergen dianggap memuaskan jika nilai *loading factor* melebihi 0,7 dan Rata-rata Variance Extracted (AVE) lebih besar dari 0,5. Nilai-nilai *loading factor* dari hasil uji validitas konvergen pada tahap pengolahan data awal ditampilkan pada tabel dan gambar berikut.

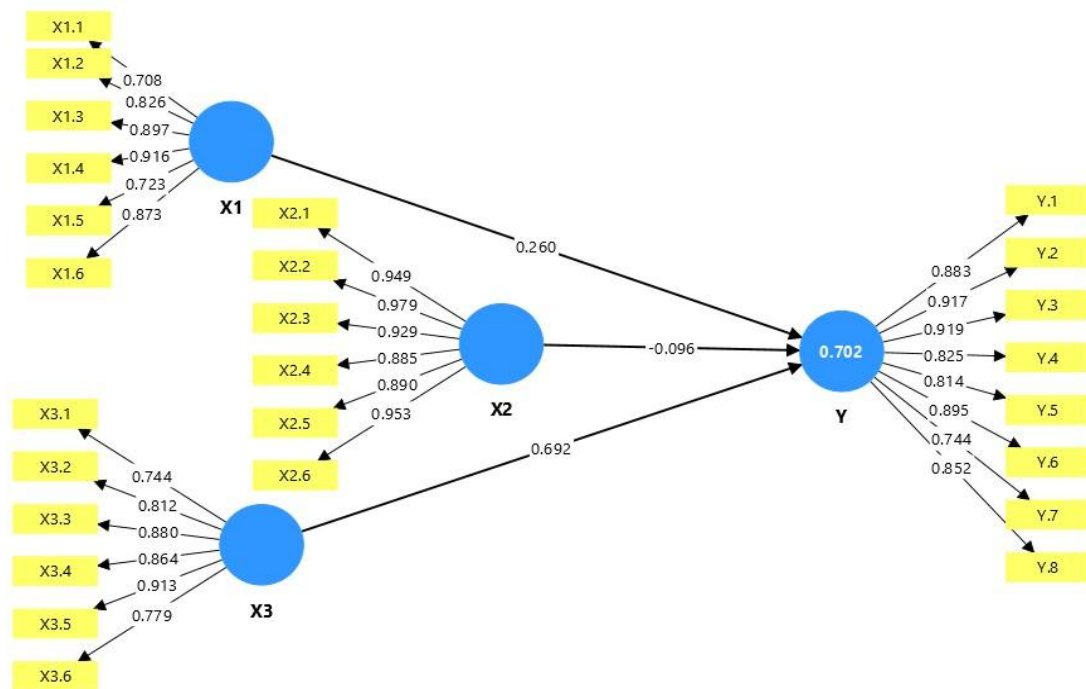
Tabel 1
Nilai *Loading Factor*

Variabel	X1	X2	X3	Y
X1.1	0,708			
X1.2	0,826			
X1.3	0,897			
X1.4	0,916			
X1.5	0,723			
X1.6	0,873			
X2.1		0,949		
X2.2		0,979		
X2.3		0,929		
X2.4		0,885		
X2.5		0,89		
X2.6		0,953		
X3.1			0,744	
X3.2			0,812	
X3.3			0,88	
X3.4			0,864	
X3.5			0,913	
X3.6			0,779	
Y.1				0,883
Y.2				0,917

Y.3	0,919
Y.4	0,825
Y.5	0,814
Y.6	0,895
Y.7	0,744
Y.8	0,852

Sumber: Data olahan penulis (2025)

Berdasarkan hasil uji validitas konvergen pada tabel di atas, terlihat bahwa seluruh instrumen telah memenuhi kriteria dan dianggap valid karena memiliki loading faktor melebihi 0,7.



Gambar 4 Outer Model

Sumber: Data olahan penulis (2025)

Pada uji validitas konvergen selanjutnya diperiksa nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Suatu variabel indikator dikatakan valid apabila mempunyai nilai AVE lebih besar dari 0,5. Nilai AVE untuk uji validitas konvergen disajikan pada tabel berikut

Tabel 2

Nilai *Average Variance Extracted* (AVE)

Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
X1	0,906	0,926	0,928	0,685
X2	0,969	0,976	0,975	0,868
X3	0,912	0,927	0,932	0,696
Y	0,949	0,961	0,957	0,736

Sumber: Data olahan penulis (2025)

Berdasarkan Tabel 2, seluruh variabel dalam penelitian ini menunjukkan nilai AVE yang lebih besar dari 0,70, yang merupakan batas minimum yang direkomendasikan oleh Hair et al. (2014) untuk menunjukkan validitas konvergen yang baik.

b. Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Penilaian validitas diskriminan melibatkan pemeriksaan nilai *cross-loading* dan kriteria *Fornell-Larcker*, pengukuran *cross-loading* digunakan untuk memastikan bahwa setiap item pengukuran yang menilai suatu konstruk atau variabel menunjukkan korelasi yang lebih kuat dengan konstruk atau variabel yang diukur, dan korelasi yang lebih lemah dengan variabel lain. Nilai *cross-loading* digambarkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 3
Nilai *Cross Loading*

Variabel	X1	X2	X3	Y
X1.1	0,708	0,865	0,591	0,512
X1.2	0,826	0,523	0,72	0,69
X1.3	0,897	0,787	0,832	0,762
X1.4	0,916	0,736	0,757	0,661
X1.5	0,725	0,457	0,407	0,462
X1.6	0,873	0,503	0,685	0,547
X2.1	0,694	0,949	0,737	0,642
X2.2	0,723	0,979	0,767	0,633
X2.3	0,743	0,929	0,753	0,578
X2.4	0,704	0,885	0,61	0,498

X2.5	0,692	0,89	0,719	0,631
X2.6	0,815	0,953	0,885	0,706
X3.1	0,711	0,835	0,744	0,607
X3.2	0,548	0,627	0,812	0,613
X3.3	0,748	0,615	0,88	0,829
X3.4	0,759	0,739	0,864	0,689
X3.5	0,697	0,656	0,913	0,791
X3.6	0,588	0,606	0,779	0,541
Y.1	0,619	0,508	0,786	0,883
Y.2	0,819	0,702	0,861	0,917
Y.3	0,624	0,556	0,749	0,919
Y.4	0,682	0,658	0,741	0,825
Y.5	0,482	0,518	0,588	0,814
Y.6	0,745	0,641	0,737	0,895
Y.7	0,357	0,398	0,454	0,744
Y.8	0,659	0,512	0,623	0,852

Sumber: Data olahan penulis (2025)

Secara keseluruhan, hasil uji *cross loading* pada penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai loading yang lebih tinggi terhadap konstruk asalnya dibandingkan dengan konstruk lainnya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua indikator dalam model penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas diskriminan, sehingga layak digunakan dalam pengujian model struktural selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan melalui pengujian *Cronbach's Alpha* dan *composite reliability*

Tabel 4

Hasil Cronbach's Alpha dan composite reliability

Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Keterangan
X1	0,906	0,926	0,928	Reliabel
X2	0,969	0,976	0,975	Reliabel

X3	0,912	0,927	0,932	Reliabel
Y	0,949	0,961	0,957	Reliabel

Sumber: Data olahan penulis (2025)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 4 seluruh konstruk dalam penelitian ini menunjukkan nilai Cronbach's Alpha dan *composite reliability* lebih besar dari 0,6. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keempat konstruk dalam model penelitian ini telah memenuhi kriteria reliabilitas berdasarkan nilai Cronbach's Alpha dan *composite reliability*. Artinya, seluruh indikator yang digunakan dalam masing-masing variabel dapat diandalkan untuk mengukur konstruk yang dimaksud, dan hasil pengukuran dapat dipercaya untuk digunakan dalam tahap analisis selanjutnya.

Model Struktural (*Inner Model*)

Apabila seluruh instrumen telah dipastikan valid dan reliabel berdasarkan evaluasi model pengukuran (*outer model*), maka langkah selanjutnya adalah menilai model struktural (*inner model*). Model struktural menggambarkan hubungan pengaruh antar variabel penelitian atau hipotesis yang ditetapkan (Yamin, 2023). Evaluasi model struktural memerlukan analisis koefisien determinasi (*R-Square*), dan pengujian hipotesis.

Uji *Coefficient Determination* (R²)

Tabel 5
Nilai *R Square*

Variabel	R-square	R-square adjusted
Kinerja Karyawan	0,702	0,668

Sumber: Data olahan penulis (2025)

Nilai R Square (R²) digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel independen (X) mampu menjelaskan variabel dependen (Y) dalam suatu model regresi. Dalam konteks penelitian ini, R Square menunjukkan variabel motivasi (X1), pelatihan (X2), dan lingkungan kerja (X3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Berdasarkan Tabel 5, diperoleh nilai R Square sebesar 0,702, yang berarti bahwa ketiga variabel independen mampu menjelaskan sebesar 70,2% variasi yang terjadi pada variabel kinerja karyawan. Sementara itu, sisanya sebesar 29,8% dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar model penelitian ini.

Selain itu, nilai R Square Adjusted sebesar 0,668 juga mendukung kekuatan model,

terutama dalam memperhitungkan jumlah prediktor yang digunakan. Nilai R Square Adjusted digunakan untuk memberikan penyesuaian terhadap jumlah variabel bebas dalam model, sehingga hasilnya lebih akurat dalam konteks generalisasi. Nilai ini menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah prediktor, model masih mampu menjelaskan sebesar 66,8% variasi pada kinerja karyawan.

Secara keseluruhan, nilai R Square dan R Square Adjusted yang tinggi menunjukkan bahwa model yang dibangun dalam penelitian ini memiliki daya prediksi yang kuat. Artinya, variabel motivasi, pelatihan, dan lingkungan kerja memiliki peran penting dalam memengaruhi kinerja karyawan di Kiddy Playland Malang Town Square.

Tabel 5
Nilai *Path Coefficient*

Variabel	Original		Standard		T statistics	P values
	sample (O)	Sample mean (M)	deviation (STDEV)			
X1 -> Y	0,26	0,276	0,233	1,116	0,132	
X2 -> Y	-0,096	-0,127	0,251	0,384	0,351	
X3 -> Y	0,692	0,706	0,323	2,142	0,016	

Sumber: Data olahan penulis (2025)

Hasil analisis Path Coefficient menunjukkan besarnya pengaruh langsung masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan (Y). Nilai original sample (O) menggambarkan arah dan kekuatan pengaruh tersebut berdasarkan hasil pengolahan data pada model struktural.

Variabel motivasi (X1) memiliki nilai path coefficient sebesar 0,260, yang menunjukkan bahwa motivasi memiliki arah hubungan positif terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, variabel pelatihan (X2) menunjukkan nilai path coefficient negatif sebesar -0,096, yang berarti pelatihan justru memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dalam konteks penelitian ini. Hal ini dapat disebabkan oleh ketidaksesuaian materi pelatihan, kurangnya efektivitas metode pelatihan, atau faktor lainnya. Berbeda halnya dengan variabel lingkungan kerja (X3) yang menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai path coefficient sebesar 0,692. Ini merupakan pengaruh paling dominan di antara ketiga variabel bebas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini, hanya variabel lingkungan kerja yang secara signifikan

memengaruhi kinerja karyawan di Kiddy Playland Malang Town Square. Variabel motivasi dan pelatihan, meskipun diuji dalam model, tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel motivasi (X1) memiliki T-statistic sebesar 1,116 dengan P-value sebesar 0,132, yang menunjukkan bahwa pengaruh motivasi terhadap menurunnya kinerja karyawan tidak signifikan/ tidak berpengaruh. Meskipun arah pengaruhnya positif, namun secara statistik tidak memberikan kontribusi yang cukup kuat dalam menjelaskan perubahan pada kinerja.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Afida Firyda dan Rakhmat Hadi Sucipto (2023) yang menemukan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Jasa Penilai Publik Asrori & Rekan, dengan nilai t hitung sebesar 1,747 dan signifikansi 0,092 ($> 0,05$).

Namun, hasil ini berbeda dengan penelitian lain yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Misalnya, penelitian oleh Eros Rosmiati et al. (2023) di PT. Indra Karya (Persero) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung sebesar 3,918 dan signifikansi 0,001 ($< 0,05$). Demikian pula, penelitian oleh Natalia Erika Kurniawati dan Abdul Amin (2023) di PT. XB menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai T sebesar 8,828 dan signifikansi 0,004 ($< 0,05$).

Perbedaan hasil ini dapat dijelaskan melalui pendekatan teori motivasi kerja. Menurut teori motivasi Herzberg pada tahun 1959, terdapat dua faktor yang mempengaruhi motivasi kerja: faktor motivator (seperti pencapaian dan pengakuan) dan faktor hygiene (seperti kondisi kerja dan gaji). Jika faktor motivator tidak terpenuhi, karyawan mungkin tidak merasa termotivasi, meskipun faktor hygiene terpenuhi. Selain itu, teori harapan (*expectancy theory*) oleh Vroom menyatakan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh harapan individu bahwa usaha mereka akan menghasilkan kinerja yang baik dan dihargai. Jika karyawan tidak melihat hubungan yang jelas antara usaha dan hasil, motivasi mereka mungkin rendah.

Dengan demikian, meskipun motivasi kerja secara teori dan dalam beberapa

penelitian empiris berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hasil yang tidak signifikan dalam penelitian ini menunjukkan perlunya mempertimbangkan faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi hubungan tersebut. Penelitian lebih lanjut dapat dilakukan untuk mengidentifikasi dan mengukur faktor-faktor tersebut, sehingga dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel pelatihan (X2) menunjukkan pengaruh total negatif dengan T-statistic 0,383 dan P-value sebesar 0,351, sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap menurunnya kinerja karyawan dalam konteks penelitian ini.

Temuan ini sejalan dengan penelitian oleh Wahyudi (2022) di PT. Tunas Toyota Serang, yang menemukan bahwa pelatihan tidak berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan, namun berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, yang kemudian memediasi hubungan antara pelatihan dan kinerja karyawan. Demikian pula, penelitian oleh Ilman (2023) di Rayz UMM Hotel menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, tetapi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, yang kemudian memediasi hubungan tersebut.

Pelatihan merupakan proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, di mana pegawai non-manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu. Menurut Human Capital Theory (Becker & Schultz, 1960) Melihat pelatihan dan pendidikan sebagai investasi modal manusia yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Namun, efektivitas pelatihan sangat bergantung pada faktor-faktor seperti relevansi materi, metode pelatihan, dan kemampuan instruktur. Penelitian oleh Putri dan Irawanto (2015) di PDAM Kota Malang menunjukkan bahwa metode pelatihan memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan variabel lain seperti tujuan pelatihan, peserta pelatihan, instruktur, dan materi pelatihan.

Sebaliknya, beberapa penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Sumarti dan Januar (2021) di PT. Pindad (Persero) Bandung menemukan bahwa pelatihan berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,646 dan nilai determinasi sebesar 58,9%. Demikian pula, penelitian oleh Hartomo dan Luturlean (2020) di Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 62,4%.

Perbedaan hasil ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti kualitas dan relevansi pelatihan, metode yang digunakan, serta karakteristik peserta pelatihan. Dalam konteks penelitian ini, hasil yang tidak signifikan mungkin disebabkan oleh pelatihan yang kurang relevan dengan kebutuhan karyawan, metode pelatihan yang kurang efektif, atau kurangnya dukungan dari manajemen dalam menerapkan hasil pelatihan ke dalam pekerjaan sehari-hari. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk merancang dan melaksanakan program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan dan tujuan organisasi, serta memastikan adanya dukungan dan tindak lanjut setelah pelatihan untuk meningkatkan efektivitasnya.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai T-statistic sebesar 2,142, yang berada di atas batas minimum signifikansi (1,96), serta P-value sebesar 0,016, yang berada di bawah 0,05. Ini berarti lingkungan kerja memiliki pengaruh total yang kuat dan signifikan secara statistik, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik lingkungan kerja, maka semakin meningkat kinerja karyawan.

Temuan ini sejalan dengan teori (Muchinsky & Monahan 1987) Kesesuaian antara karakteristik individu dan lingkungan (pekerjaan, organisasi, atasan dan tim) secara signifikan mempengaruhi kepuasan, kesehatan dan kinerja. Penelitian sebelumnya juga mendukung temuan ini. Misalnya, studi oleh Ahmad, Mappamiring, dan Mustari (2022) di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai koefisien determinasi sebesar 53,6%. Demikian pula, penelitian oleh Haryanto (2024) di PT Bank BJB Cabang Tamansari Kota Bandung menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik mendorong kolaborasi serta komunikasi yang efektif antar karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka.

Namun, tidak semua penelitian menemukan pengaruh yang signifikan. Studi oleh Sarip dan Mustangin (2023) di PT ABC Persada menunjukkan bahwa lingkungan kerja

tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil ini mungkin disebabkan oleh variasi dalam kondisi lingkungan kerja, budaya organisasi, atau faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Organisasi sebaiknya memperhatikan faktor-faktor seperti kebersihan, kenyamanan, pencahayaan, dan hubungan antar karyawan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas dan kepuasan kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan analisis terhadap masing-masing variabel, dapat disimpulkan bahwa tidak semua faktor yang diteliti dalam penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

1. Motivasi kerja terbukti tidak berpengaruh signifikan terhadap menurunnya kinerja karyawan. Secara teori dan dalam beberapa penelitian motivasi kerja menunjukkan pengaruh positif, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa motivasi cukup menjelaskan variasi dalam kinerja karyawan. Motivasi yang diberikan sudah mencakup kebutuhan karyawan seperti pencapaian, pengakuan serta gaji .
2. Pelatihan juga tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap menurunnya kinerja karyawan. Materi pelatihan yang diberikan manajer terhadap karyawan telah sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, metode pelatihan yang efektif, atau penerapan hasil pelatihan dalam praktik kerja. Artinya, pembagian pelatihan sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan pada sisi administrasi mengatur laporan keuangan dan transaksi tiket, staff operasional menjalankan dan mengoperasikan flyin fox dan sisi kebersihan menjaga keamanan wahana, semua karyawan mendapat pelatihan tersebut dan bertanggung jawab pada job masing masing.
3. Lingkungan kerja terbukti berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap menurunnya kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi intrinsik, serta memperkuat kolaborasi dan efektivitas kerja antar pegawai.

Berdasarkan hasil uji hipotesis, motivasi dan pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap menurunnya kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa rendahnya motivasi

dan pelatihan bukanlah faktor utama penyebab penurunan kinerja karyawan di perusahaan ini. Sebaliknya, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap menurunnya kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- 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 (Paramarta, 2020) Sanglah Denpasar. *Widya Manajemen*, 2(2), 9-26.
- Parashakti, R. D., & Noviyanti, D. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 1(2), 127-136.
- Indrawati, N. C., & Bhirawa, S. W. S. (2021, September). Pengaruh Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Putra Jadi di Nganjuk. In *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi* (Vol. 6, No. 1, pp. 133-142).
- Rahman, F. A., Anwar, A., Sahabuddin, R., & Ruma, Z. (2022). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Witel Makassar. *YUME: Journal of Management*, 5(2), 39-46.
- Cahyono, Y. T., & Putri, E. (2020). Kompensasi, motivasi, pelatihan, dan lingkungan kerja pada kualitas kinerja pegawai. *Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 9(1).
- Maulaya, N., & Armaniah, H. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Andalan Rantai Pasok Indonesia (ARPILOG).
- Ningsih, O. L., Zaki, H., & Hardilawati, W. L. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. *ECOUNTBIS: Economics, Accounting and Business Journal*, 2(1), 52-63.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1), 1-13.
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan. *Jurakunman (Jurnal Akuntansi Dan Manajemen)*, 13(1).

- Nuruzzaman, Anas, LaylaChilyatul Baroroh, & Rizki Mia Audina(2021). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan, Jurnal Syntax Transformation, 2(12)
- Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Super Box Industries. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 74-86.
- Prasetyani, D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Surya Barutama Di Balaraja. Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi, 15(2), 96–106.
- Mokhtar, N. R., & Susilo, H. (2017). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi (Penelitian tentang Pelatihan pada Calon Tenaga Kerja Indonesia di PT Tritama Bina Karya Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 50(6), 19–26.
- Triastuti, N., & Sulaiman, F. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Tryunda Jaya | Triastuti| Jurnal Bis A : Jurnal Bisnis Administrasi. *Jurnal BIS-A*:
- Mangkunegara, A. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).