

PENGARUH PELATIHAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KSPPS TAM KEDIRI

Moch Farozji¹, Bambang Agus Sumantri², Suhardi³

^{1),2),3)} Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. KH. Ahmad Dahlan No.76, Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur
mfarozji@gmail.com

Informasi Artikel

Tanggal Masuk : 08/06/2022

Tanggal Revisi : 09/07/2022

Tanggal Diterima : 13/07/2022

Abstract

This research is motivated by the shortage job training hinders work. The work environment is not conducive, and work motivation is lacking at KSPPS TAM Kediri. This research aims to research the result of job training, work environment, and work motivation on overall performance, either partially or simultaneously of KSPPS TAM Kediri personnel. This research employs a quantitative causality method. The number of respondents 30 people with saturated sample technique. Data analysis method use multiple linear regression with SPSS version 25. The outcomes of partial discussion of job training and work environment having no significant effect on employee performance, partially work motivation variables affect employee performance. Simultaneously job training, work environment, work motivation significant effect on the performance of KSPPS TAM Kediri employees It is hoped that KSPPS TAM Kediri will notice to job training, work environment and work motivation so that employee performance results may increase.

Keywords: Training, Environment, Motivation, Performance, Employee

Abstrak

Penelitian ini dilatar belakangi dengan adanya kekurangan dalam pelatihan kerja sehingga menghambat pekerjaan. Lingkungan kerja kurang kondusif, serta motivasi kerja yang kurang di KSPPS TAM Kediri. Penelitian ini bertujuan buat menganalisis pengaruh pelatihan kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan KSPPS TAM Kediri. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif kausalitas. Jumlah responden 30 orang dengan teknik sampel jenuh. Metode analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan SPSS versi 25. Hasil pembahasan secara parsial pelatihan kerja serta lingkungan kerja tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara simultan pelatihan kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja signifikan terhadap kinerja karyawan KSPPS TAM Kediri. Diharapkan KSPPS TAM Kediri untuk memperhatikan pelatihan kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja agar hasil kinerja karyawan meningkat.

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

PENDAHULUAN

Koperasi yaitu organisasi bisnis yang dijalankan oleh orang-seorang untuk keperluan bersama-sama. Koperasi memiliki dasar ideologi gerakan ekonomi rakyat yang didasarkan pada prinsip kekeluargaan [1]. Kinerja karyawan didefinisikan sebagai apa yang karyawan lakukan atau tidak. Kinerja karyawan berpengaruh seberapa banyak berkontribusi pada perusahaan [2]. Kinerja yaitu hasil kerja yang diraih individu atau kelompok orang pada organisasi sepadan dengan kompetensi serta tanggung jawabnya masing-masing buat meraih tujuan perusahaan secara sah, tanpa melawan aturan serta tidak berbenturan dengan akhlak dan adab [3]. Kinerja merupakan hasil kerja yang diraih tiap-tiap karyawan sehingga dapat meneruskan kontribusi positif kepada perusahaan [4].

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu adalah pelatihan kerja, karena pelatihan kerja adalah proses mengkomunikasikan pengetahuan, keterampilan dan sikap serta memastikan bahwa setiap karyawan lebih berkualitas dan bertanggung jawab atas keahlian mereka [2]. Pelatihan mencakup tujuan untuk menumbuhkan kemampuan dan keproduktifan organisasi dengan mendorong para profesional akan mendukung karyawan dalam periode waktu tertentu dan untuk menumbuhkan keterampilan kerja peserta di area kerja

tertentu [5]. Lingkungan kerja adalah dinilai menjadi faktor lain yang berkontribusi terhadap kinerja karyawan [6]. Motivasi adalah dorongan, tenaga penggerak ataupun energi yang membuat perbuatan atau fakta. Motivasi adalah kekuatan pendorong untuk memenuhi keinginan yang bertaraf dari yang paling sederhana hingga yang tertinggi berdasarkan kepentingannya [7].

Penulis memilih KSPPS TAM Kediri sebagai objek penelitian yang berlokasi di Jl. Raya Ngadiluwih No.03 Kediri, Jawa Timur. Pada penelitian di KSPPS TAM Kediri penulis menemukan adanya karyawan yang kurang akan pelatihan bisa mempengaruhi produktivitas mereka dan kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya. Lingkungan kerja ditemukan kurang efisien serta diharapkan lingkungan kerja bagi karyawan dapat bekerja dengan aman dan nyaman. Beberapa karyawan kurang termotivasi di tempat kerja. Karyawan yang termotivasi melakukan pekerjaannya secara optimal sesuai tujuannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Yuniar et.al memiliki pengaruh signifikan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan, [8] berbanding dengan penelitian dari Fajri pelatihan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan [9]. Penelitian yang dilaksanakan Sandora dan Permadani terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, [10] berbanding dengan penelitian dari Siahaan dan Bahri, lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan [11]. Penelitian yang dilaksanakan Purnama et.al terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, [12] namun penelitian dari Widjiyanto motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan [13].

Secara simultan penelitian dari Nasir pelatihan kerja, lingkungan kerja, serta motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [14]. Penelitian dari Arika menjelaskan pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [15] sedangkan penelitian dari Handayani meskipun ada pengaruh yang positif secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja [16]. Penelitian dari Subroto menunjukkan hasil motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [17]. Menurut pada penjelasan di atas, maka penulis perlu melaksanakan penelitian kembali tentang pengaruh pelatihan kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

METODE

Penelitian ini memiliki variabel bebas yaitu pelatihan kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja, sedangkan variabel terikat ialah kinerja karyawan. Penelitian ini memakai pendekatan kausal kuantitatif. Subyek dari penelitian ini ialah seluruh karyawan KSPPS TAM Kediri. Jumlah responden 30 menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik analisis data meliputi analisis deskriptif, pengujian hipotesis klasik, analisis regresi linier berganda, pengujian koefisien determinasi serta pengujian hipotesis dengan menggunakan IBM SPSS versi 25.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil angket penelitian, bisa diuraikan sebagai berikut:

Tabel 1. Jenis Kelamin Responden

| Jenis Kelamin | Jumlah Responden | Prosentase |
|---------------|------------------|-------------|
| Laki-Laki | 24 | 80% |
| Perempuan | 6 | 20% |
| Jumlah | 30 | 100% |

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel 1 dalam penelitian ini, responden laki-laki berjumlah 24 orang alias 80%, sedangkan responden perempuan berjumlah 6 orang alias 20% dari jumlah keseluruhan 30 responden.

Tabel 2. Tingkat Usia Responden

| Usia | Jumlah Responden | Presentasi |
|--------------|------------------|-------------|
| 25-35 | 8 | 26,66% |
| 36-45 | 15 | 50% |
| 46-55 | 7 | 23,33% |
| Total | 30 | 100% |

Sumber: Data diolah 2022

Berdasarkan tabel 2 dalam penelitian ini, responden berusia 25-35 tahun berjumlah 8 responden alias 26,66%, responden 36-45 tahun berjumlah 15 responden alias 50%, responden 46-55% berjumlah 7 responden alias 23,33% dari keseluruhan 30 responden.

Tabel 3. Tanggapan Responden Pelatihan Kerja

| No | Item | STS | | TS | | N | | S | | SS | | Mean |
|---|------|----------|-------|----------|-------|----------|-------|----------|--------|----------|-------------|------|
| | | Σ | % | Σ | % | Σ | % | Σ | % | Σ | % | |
| 1 | X1.1 | 1 | 3,33% | 0 | 0,00% | 2 | 6,66% | 20 | 66,66% | 7 | 23,33% | 4,06 |
| 2 | X1.2 | 0 | 0,00% | 1 | 3,33% | 0 | 0% | 25 | 83,33% | 4 | 13,33% | 4,06 |
| 3 | X1.3 | 0 | 0,00% | 0 | 0,00% | 2 | 6,66% | 20 | 66,66% | 8 | 26,66% | 4,20 |
| 4 | X1.4 | 0 | 0,00% | 0 | 0,00% | 1 | 3,33% | 22 | 73,33% | 7 | 23,33% | 4,20 |
| 5 | X1.5 | 0 | 0,00% | 0 | 0,00% | 1 | 3,33% | 19 | 63,33% | 10 | 33,33% | 4,30 |
| 6 | X1.6 | 0 | 0,00% | 0 | 0,00% | 2 | 6,66% | 18 | 60% | 10 | 33,33% | 4,26 |
| Jumlah Frekuensi Pelatihan Kerja | | | | | | | | | | | 4,18 | |

Sumber: Data diolah (2022)

Dari hasil perhitungan tabel 3 pada pernyataan pertama mendapatkan tanggapan responden dominan terhadap jawaban setuju dengan frekuensi 20 atau 66,6%, artinya karyawan memiliki tujuan yang jelas tentang pekerjaannya. Pernyataan kedua tanggapan responden dominan pada jawaban setuju dengan frekuensi 25 atau 83,33%, artinya karyawan memiliki rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pernyataan ketiga mendapatkan tanggapan responden dominan terhadap jawaban setuju dengan frekuensi 20 atau 66,6%, artinya karyawan mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh pihak koperasi. Pernyataan keempat tanggapan responden dominan pada jawaban setuju dengan frekuensi 22 atau 73,33%, artinya para karyawan mendapatkan materi pelatihan yang berkualitas. Pernyataan kelima mendapatkan hasil tanggapan responden yang dominan pada jawaban setuju dengan frekuensi 19 atau 63,33%, artinya karyawan mendapatkan tempat pelatihan yang berkualitas. Pernyataan keenam tanggapan responden dominan pada jawaban setuju dengan frekuensi 18 atau 60%, artinya karyawan mendapatkan instruktur yang memiliki kompetensi untuk menguji pelatihan.

Tabel 4. Tanggapan Responden Tentang Lingkungan Kerja (X2)

| No | Item | STS | | TS | | N | | S | | SS | | Mean |
|--|------|----------|-------|----------|-------|----------|-------|----------|--------|----------|-------------|------|
| | | Σ | % | Σ | % | Σ | % | Σ | % | Σ | % | |
| 1 | X2.1 | 0 | 0,00% | 0 | 0,00% | 2 | 6,66% | 21 | 70% | 7 | 23,33% | 4,16 |
| 2 | X2.2 | 0 | 0,00% | 0 | 0,00% | 0 | 0% | 25 | 83,33% | 5 | 16,66% | 4,16 |
| 3 | X2.3 | 0 | 0,00% | 0 | 0,00% | 1 | 3,33% | 20 | 66,66% | 9 | 30% | 4,26 |
| Jumlah Frekuensi Lingkungan Kerja | | | | | | | | | | | 4,20 | |

Sumber: Data diolah (2022)

Dari hasil perhitungan tabel 4 pada pernyataan pertama mendapatkan tanggapan responden dominan terhadap jawaban setuju dengan frekuensi 21 atau 70%, artinya karyawan mendapatkan infrastruktur yang memadai untuk menunjang kegiatan bekerjanya. Pernyataan kedua tanggapan responden dominan pada jawaban setuju dengan frekuensi 25 atau 83,33%, artinya karyawan mendapatkan rekan kerja yang bisa menunjang hasil bekerjanya. Pernyataan ketiga tanggapan responden dominan pada jawaban setuju dengan frekuensi 20 atau 66,66%, artinya karyawan mendapatkan fasilitas-fasilitas yang memadai untuk menunjang pekerjaannya.

Tabel 5. Tanggapan Responden Tentang Motivasi Kerja (X3)

| No | Item | STS | | TS | | N | | S | | SS | | Mean |
|--|------|-----|-------|----|-------|---|--------|----|--------|----|-------------|------|
| | | Σ | % | Σ | % | Σ | % | Σ | % | Σ | % | |
| 1 | X3.1 | 0 | 0,00% | 0 | 0,00% | 3 | 10% | 18 | 60% | 9 | 30% | 4,20 |
| 2 | X3.2 | 0 | 0,00% | 0 | 0,00% | 1 | 3,33% | 23 | 76,66% | 6 | 20% | 4,16 |
| 3 | X3.3 | 0 | 0,00% | 3 | 10% | 5 | 16,66% | 14 | 46,66% | 8 | 26,66% | 3,90 |
| 4 | X3.4 | 0 | 0,00% | 0 | 0,00% | 0 | 0% | 20 | 66,66% | 10 | 33,33% | 4,33 |
| 5 | X3.5 | 0 | 0,00% | 1 | 3,33% | 1 | 3,33% | 20 | 66,66% | 8 | 26,66% | 4,16 |
| 6 | X3.6 | 0 | 0,00% | 0 | 0,00% | 1 | 3,33% | 24 | 80% | 5 | 16,66% | 4,13 |
| Jumlah Frekuensi Motivasi Kerja | | | | | | | | | | | 4,15 | |

Sumber: Data diolah (2022)

Dari perhitungan tabel 5 pada pernyataan pertama tanggapan responden dominan terhadap jawaban setuju dengan frekuensi 18 atau 60%, artinya karyawan bekerja dengan semangat. Pernyataan kedua tanggapan responden dominan terhadap jawaban setuju dengan frekuensi 23 atau 73,66%, artinya karyawan memiliki orientasi masa depan untuk mengubah nasib mereka. Pernyataan ketiga tanggapan responden dominan terhadap jawaban setuju dengan frekuensi 14 atau 46,66%, artinya karyawan bekerja sesuai dengan cita-cita mereka. Pernyataan keempat tanggapan responden dominan terhadap jawaban setuju dengan frekuensi 20 atau 66,66%, artinya karyawan bekerja sesuai arahan dari pimpinan mereka. Pernyataan kelima tanggapan responden dominan terhadap jawaban setuju dengan frekuensi 20 atau 66,66%, artinya karyawan bekerja agar mendapatkan jabatan yang mereka inginkan. Pernyataan keenam tanggapan responden dominan terhadap jawaban setuju dengan frekuensi 24 atau 80%, artinya karyawan bekerja dengan tekun dalam melaksanakan pekerjaannya.

Tabel 6. Tanggapan Responden Tentang Kinerja Karyawan

| No | Item | STS | | TS | | N | | S | | SS | | Mean |
|--|------|-----|-------|----|-------|---|-------|----|--------|----|-------------|------|
| | | Σ | % | Σ | % | Σ | % | Σ | % | Σ | % | |
| 1 | Y.1 | 0 | 0,00% | 0 | 0,00% | 0 | 0,00% | 20 | 66,70% | 10 | 33,30% | 4,33 |
| 2 | Y.2 | 0 | 0,00% | 0 | 0,00% | 1 | 3,33% | 26 | 86,66% | 4 | 13,30% | 4,13 |
| 3 | Y.3 | 0 | 0,00% | 0 | 0,00% | 2 | 6,66% | 19 | 63,33% | 9 | 30% | 4,23 |
| 4 | Y.4 | 0 | 0,00% | 0 | 0,00% | 1 | 3,33% | 17 | 56,66% | 12 | 40% | 4,36 |
| 5 | Y.5 | 0 | 0,00% | 1 | 3,33% | 1 | 3,33% | 19 | 63,30% | 10 | 33,30% | 4,3 |
| 6 | Y.6 | 0 | 0,00% | 0 | 0,00% | 0 | 0,00% | 21 | 70% | 9 | 30% | 4,3 |
| Jumlah Frekuensi Kinerja Karyawan | | | | | | | | | | | 4,27 | |

Sumber: Data diolah (2022)

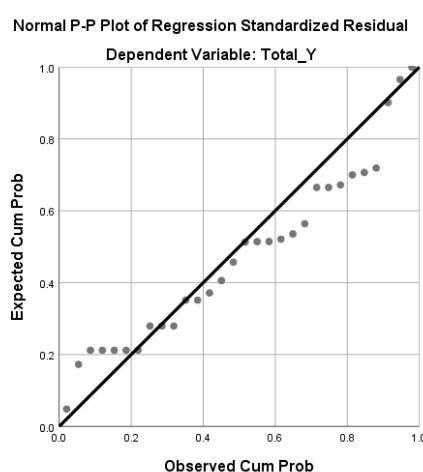
Dari perhitungan tabel 6 pada pernyataan pertama mendapatkan tanggapan responden dominan terhadap jawaban setuju dengan frekuensi 20 atau 66,6%, artinya karyawan memiliki tujuan yang jelas tentang

pekerjaannya. Pernyataan kedua tanggapan responden dominan pada jawaban setuju dengan frekuensi 25 atau 83,33%, artinya karyawan memiliki rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pernyataan ketiga mendapatkan tanggapan responden dominan terhadap jawaban setuju dengan frekuensi 20 atau 66,6%, artinya karyawan mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh pihak koperasi. Pernyataan keempat tanggapan responden dominan pada jawaban setuju dengan frekuensi 22 atau 73,33%, artinya para karyawan mendapatkan materi pelatihan yang berkualitas. Pernyataan kelima mendapatkan hasil tanggapan responden yang dominan pada jawaban setuju dengan frekuensi 19 atau 63,33%, artinya karyawan mendapatkan tempat pelatihan yang berkualitas. Pernyataan keenam tanggapan responden dominan pada jawaban setuju dengan frekuensi 18 atau 60%, artinya karyawan mendapatkan instruktur yang memiliki kompetensi untuk menguji pelatihan.

Analisis Kuantitatif

Uji Asumsi Klasik

Berikut adalah hasil uji normalitas pada gambar 1



Gambar 1

Hasil Uji Normalitas

Sumber: Output IBM SPSS 25

Hasil dari perolehan gambar 1 diketahui hasil maka titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal serta mengikuti garis diagonal. Oleh karena itu, bisa dikatakan data variabel-variabel berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Berikut adalah hasil uji multikolinieritas pada tabel 7.

Tabel 7. Uji Multikolinieritas

| Model | Collinearity Statistics | |
|------------|-------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| (Constant) | | |
| Total_X1 | 0,968 | 1,033 |
| Total_X2 | 0,500 | 1,999 |
| Total_X3 | 0,491 | 2,036 |

Sumber: Output IBM SPSS 25

Hasil dari pengujian tersebut diketahui variabel pelatihan kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja mempunyai nilai *tolerance*: 0,968; 0,500; 0,491 lebih besar dari 0,10 serta VIF (*Variation Inflation Factor*) 1,033; 1,999; 2,036 lebih kecil dari 10. Oleh karena itu, bahwa variabel-variabel di atas tidak ada masalah multikolinieritas.

Uji Autokolerasi

Berikut adalah hasil uji autokolerasi pada tabel 8.

Tabel 8. Uji Autokolerasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .851 ^a | 0,724 | 0,692 | 1,196 | 2,295 |

a. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X1, Total_X2

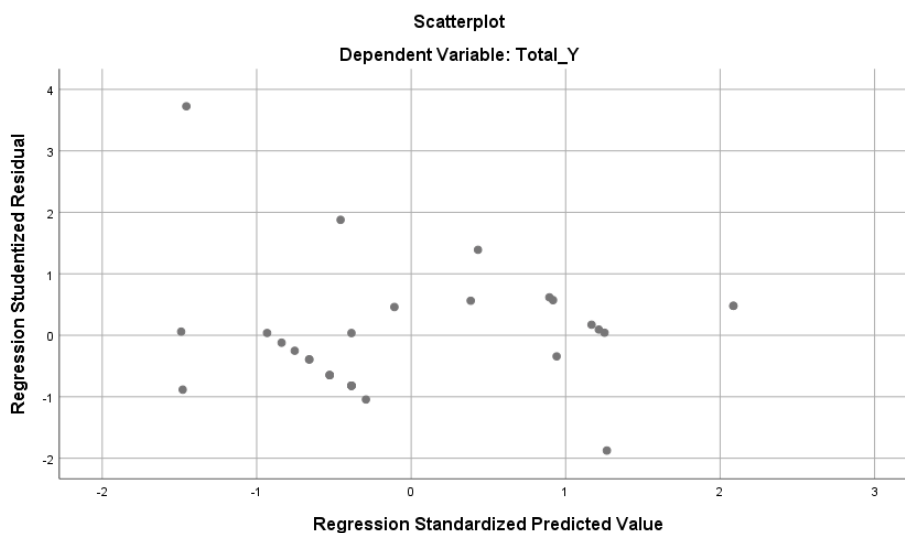
b. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Output IBM SPSS 25

Hasil dari pengujian tersebut diketahui nilai DW yang dihasilkan sebesar 2,295, namun nilai D_u tabel untuk taraf 5% dengan $n=30$ dan $k=3$ adalah $d_u=1,649= 2,351$ atau dilihat pada tabel 8 yang menunjukkan $D_u < DW$, $4-d_u$ atau $1,649 < 2,295 < 2,351$, sehingga pada model regresi tidak ada masalah autokorelasi.

Uji Heteroskedastisitas

Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas pada gambar 2.



Gambar 2

Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Output IBM SPSS 25

Hasil dari pengujian tersebut diketahui bahwa *scatterplot* yang terlihat titik-titik menyebar secara acak dan menyebar baik di atas maupun angka 0 pada sumbu Y, sehingga pada model ini tidak ada heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linier Berganda

Berikut adalah hasil uji regresi linier berganda pada tabel 9.

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

| Model | Coefficients ^a | | |
|------------|----------------------------------|------------|-----------------------------------|
| | Unstandardized Coefficients B | Std. Error | Standardized Coefficients Beta |
| (Constant) | 7,861 | 3,076 | |
| Total_X1 | -0,043 | 0,090 | -0,050 |

| | | | |
|----------|-------|-------|-------|
| Total_X2 | 0,510 | 0,264 | 0,282 |
| Total_X3 | 0,501 | 0,116 | 0,635 |

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Output IBM SPSS 25

Dari pengujian tersebut diketahui konstanta 7,861 Artinya apabila variabel pelatihan kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja diasumsikan bahwa tidak berpengaruh sama sekali ($=0$) maka kinerja karyawan sebesar 7,861. Koefisien regresi variabel pelatihan kerja (X1) $-0,043$ berarti variabel pelatihan kerja bernilai negatif terhadap kinerja karyawan. Jadi jika terdapat peningkatan satu satuan dari pelatihan kerja maka kinerja karyawan akan menurunkan sebesar $-0,043$. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X2) $0,510$ artinya lingkungan kerja bernilai positif terhadap kinerja karyawan. Jadi jika terdapat peningkatan satu satuan dari lingkungan kerja maka kinerja karyawan naik sebesar $0,510$. Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X3) $0,501$ artinya motivasi kerja bernilai positif terhadap kinerja karyawan. Jadi jika terdapat peningkatan satu satuan dari motivasi kerja maka kinerja karyawan naik sebesar $0,501$.

Uji Koefisien Determinasi

Berikut adalah hasil uji koefisien determinasi dipastikan dengan nilai *Adjusted R Square* pada tabel 10.

Tabel 10. Uji Koefisien Diterminasi

| Model Summary ^b | | | | | Change Statistics |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | R Square Change |
| 1 | .851 ^a | 0,724 | 0,692 | 1,196 | 0,724 |

a. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X1, Total_X2

b. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Output IBM SPSS 25

Hasil dari uji koefisien determinasi diketahui *Adjusted R square* didapat adalah $0,692$ berarti 69% pelatihan kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain sebesar 31% yang tidak dikaji di dalam penelitian ini.

Uji Parsial (Uji t)

Berikut adalah hasil uji parsial (uji t) pada tabel 11.

Tabel 11. Hasil Uji Parsial

| Coefficients ^a | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
| | B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
| (Constant) | 7,861 | 3,076 | | 2,555 | 0,017 |
| Total_X1 | -0,043 | 0,090 | -0,050 | -0,479 | 0,636 |
| Total_X2 | 0,510 | 0,264 | 0,282 | 1,934 | 0,064 |
| Total_X3 | 0,501 | 0,116 | 0,635 | 4,317 | 0,000 |

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Output IBM SPSS 25

Dari uji parsial (uji t) diketahui keseluruhan nilai t tabel variabel pelatihan kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja yaitu 2,042 serta nilai signifikan kurang dari 0,05 artinya secara parsial variabel motivasi kerja signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Simultan (Uji F)

Berikut adalah hasil uji simultan (uji f) pada tabel 12.

Tabel 12. Hasil Uji Simultan (Uji F)

| ANOVA ^a | | | | | |
|--------------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| Regression | 97,458 | 3 | 32,486 | 22,700 | .000 ^b |
| Residual | 37,208 | 26 | 1,431 | | |
| Total | 134,667 | 29 | | | |

a. Dependent Variable: Total_Y

b. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X1, Total_X2

Sumber: Output IBM SPSS 25

Dari uji simultan (uji f) diketahui perhitungan statistik menentukan nilai signifikansi sejumlah $0,000 < 0,05$ serta diperoleh nilai F hitung sebesar $22,700 > F_{tabel} 2,92$ yang bermakna H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh secara simultan antara variabel pelatihan kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Hasil pengujian yang dilakukan dapat diketahui secara parsial tidak berpengaruh signifikan variabel pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan KSPPS TAM Kediri. Dengan adanya pelatihan kerja maka akan mempengaruhi kinerja karyawan. Ini sesuai dengan penelitian dari Fajri yang mengutarakan secara parsial pelatihan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan [9].

Hasil pengujian secara parsial variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KSPPS TAM Kediri. Jika lingkungan di tempat kerja terasa nyaman dan aman maka bisa berpengaruh. Ini sesuai dengan penelitian dari Siahaan dan Bahri yang mengutarakan secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan [11].

Hasil pengujian secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KSPPS TAM Kediri. Motivasi akan timbul jika dalam diri mereka terdorong, terinspirasi, dan tersemangati untuk melakukan aktivitas dengan ikhlas. Hal ini sesuai dengan penelitian dari Widijanto mengutarakan motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [13].

Secara simultan variabel pelatihan kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KSPPS TAM Kediri. Maka dengan ini adanya pelatihan kerja yang sering diadakan, lingkungan kerja nyaman, serta motivasi kerja dari pimpinan akan berdampak pada kinerja karyawan. Sesuai dengan penelitian Mustajab secara parsial pelatihan kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [14].

KESIMPULAN

Hasil penelitian yang dilakukan bisa dijabarkan bahwa secara parsial hanya variabel motivasi kerja yang signifikan. Secara simultan variabel pelatihan kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja signifikan terhadap kinerja karyawan KSPPS TAM Kediri.

Saran dari peneliti untuk variabel pelatihan kerja dapat meningkatkan pelatihan kerja kepada para karyawan-karyawan agar meningkatkan kinerja karyawan supaya memiliki hasil yang lebih maksimal dalam bekerja; variabel lingkungan kerja memperhatikan lingkungan tempat bekerja agar para karyawan bisa melaksanakan pekerjaan secara maksimal serta meningkatkan semangat bekerja; variabel motivasi kerja

mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja agar karyawan dapat memiliki semangat yang lebih akan melaksanakan pekerjaannya; variabel kinerja karyawan mempertahankan kinerja karyawan serta memperhatikan pelatihan kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja pada karyawan KSPPS TAM Kediri.

Hasil penelitian ini bisa dijadikan acuan dalam melaksanakan penelitian selanjutnya dengan variabel yang serupa dengan harapan lebih mengembangkan hasil yang dicapai, serta menambah variabel lain seperti disiplin kerja, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan lain-lain.

DAFTAR RUJUKAN

- [1] Bambang PS, Manajemen Koperasi Dan Usaha Kecil Dan Menengah, No. November; 2017.
- [2] Afandi P, Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing; 2018.
- [3] Hasibuan. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta: PT Bumi Aksara; 2017.
- [4] Siagian. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara; 2018.
- [5] Siagian TS, Khair H. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Maneggio J. Ilm. Magister Manaj. 2018;1:59–70. doi: 10.30596/maneggio.v1i1.2241.
- [6] Syaifuddin, Motivasi Dan Kinerja Pegawai Pendekatan Riset. Sidoarjo: Indomedia Pustaka; 2018.
- [7] Darmawan YY, Supartha WG, Rahyuda AG. PRAMA SANUR BEACH-BALI. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia. E-Jurnal Ekon. dan Bisnis Univ. Udayana 2017;3:1265–1290.
- [8] Fajri J. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. BPR. BDW Yogyakarta 2019:1–20.
- [9] Sandora M, Permadani VA. Pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ Rokan Hulu Provinsi Riau. 2021;12.
- [10] Siahaan S, Bahri S. Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. 2019;2:16–30.
- [11] Purnama UA, Suddin A, Triasity R. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating (Survei pada Tenaga Kependidikan Universitas Slamet Riyadi Surakarta). J. Manaj. Sumber Daya Mns. 2017;11:2.
- [12] Widijanto KA. Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Pemasaran Di PT Sumber Hasil Sejati Surabaya Kelvin. 2017;5:1–5.
- [13] Mustajab N. Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Desa Glagah dan di Kantor Kelurahan Desa Cawan. EDUTEC J. Educ. Technol. 2021;5.
- [14] Arika FP. Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Insumo Sumberarto Kota Kediri. J. Ilm. Mhs. FEB 2020.
- [15] Handayani D. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Motivasi, Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Banyuasin. J. Ilmu Manaj. 2019;6:140. doi: 10.32502/jimn.v6i2.1583.
- [16] Subroto S. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Optim. J. Ekon. dan Kewirausahaan 2018;12.