

1660-Article Text-6626-2-15-
20220711
(Moch Farozji)
by PANITIA SIMANIS

Submission date: 13-Jul-2022 06:32AM (UTC-0400)

Submission ID: 1870025431

File name: 1660-Article_Text-6626-2-15-20220711_Copyedit_Moch_Farozji.doc (372K)

Word count: 3409

Character count: 20735

6
**PENGARUH PELATIHAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN KSPPS TAM KEDIRI**

21 Moch Farozji¹, Bambang Agus Sumantri², Suhardi³
1),2),3) Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. KH. Ahmad Dahlan No.76, Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur
mfarozi@gmail.com

Tanggal Masuk :

36
Informasi Artikel
Tanggal Revisi :

Tanggal Diterima :

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, dkk (2017) memiliki pengaruh signifikan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan, [8] berbanding dengan penelitian dari Fajri J (2019) pelatihan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan [9]. Penelitian yang dilaksanakan Sandora M., Permadani V. A. (2021) terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, [10] berbanding dengan penelitian dari Siahaan S., Bahri S. (2019) lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan [11]. Penelitian yang dilaksanakan Purnama, dkk (2017) terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, [12] namun penelitian dari Widjianto, K. A. (2017) motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan [13].

Secara simultan penelitian dari Mustajab Nasir (2021) pelatihan kerja, lingkungan kerja, serta motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [14]. Penelitian dari Fika Putri Arika (2020) menjelaskan pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [15] sedangkan penelitian dari Dwi Handayani (2019) meskipun ada pengaruh yang positif secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja [16]. Penelitian dari Setyowati Subroto (2018) 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.

56

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

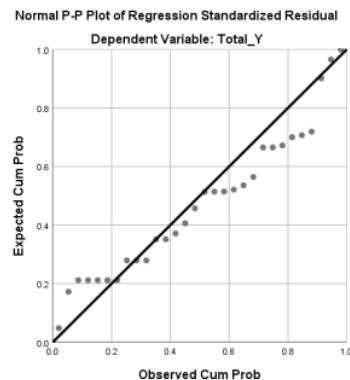
responden dominan pada jawaban setuju dengan frekuensi 22 atau 73,33%, artinya para karyawan mendapatkan materi pelatihan yang berkualitas. Pernyataan kelima mendapatkan hasil tanggapan responden yang dominan pada jawaban setuju dengan frekuensi 19 atau 63,33%, artinya karyawan mendapatkan tempat pelatihan 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

8

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

50

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

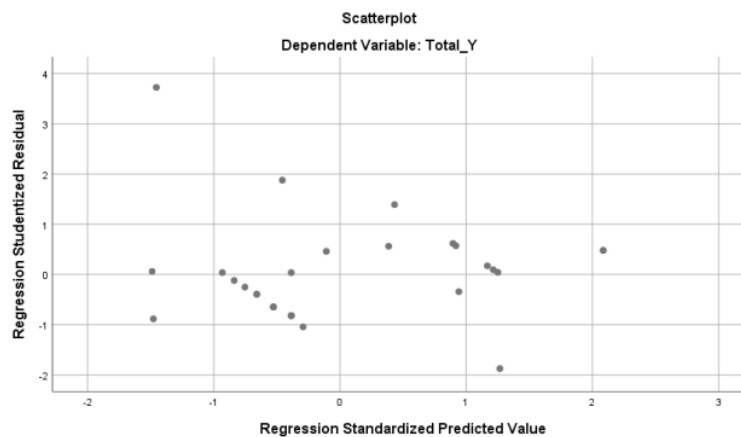
b. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: *Output IBM SPSS 25*

Hasil dari pengujian tersebut diketahui nilai DW yang dihasilkan sebesar 2,295, namun nilai D_u tabel untuk tarif 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	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	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

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

49
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

44
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 J (2019) 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 S., Bahri S. (2019) 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 Widjanto K. A. (2017) 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 Nasir Mustajab (2021) secara parsial pelatihan kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [14].

KESIMPULAN

57
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] P. Sumantri, Bambang, *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. Koesomowidjojo.*, 2018.
- [5] T. S. Siagian and H. Khair, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening," *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 1, no. 1, pp. 59–70, 2018, doi: 10.30596/maneggio.v1i1.2241.
- [6] Syaifuddin., *Motivasi Dan Kinerja Pegawai Pendekatan Riset*. Sidoarjo : Indomedia Pustaka. 2018.
- [7] Y. Y. Darmawan, W. G. Supartha, and A. G. Rahyuda, "PRAMA SANUR BEACH -BALI Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia Email : yunidarmawan@yahoo.com," *E-Jurnal Ekon. dan Bisnis Univ. Udayana*, vol. 3, pp. 1265–1290, 2017.
- [8] J. Fajri, "Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. BPR. BDW. Yogyakarta," pp. 1–20, 2019.

- [9] M. Sandora and V. A. Permadani, "Pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. xyz rokan hulu provinsi riau," vol. 12, no. 4, 2021.
- [10] S. Siahaan and S. Bahri, "Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," vol. 2, no. 1, pp. 16–30, 2019.
- [11] U. A. Purnama, A. Suddin, and R. Triasity, "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.*, vol. 11, no. 2, 2017.
- [12] K. A. Widjanto, "PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI PEMASARAN DI PT SUMBER HASIL SEJATI SURABAYA Kelvin," vol. 5, no. 1, pp. 1–5, 2017.
- [13] N. Mustajab, "PENGARUH PELATIHAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KELURAHAN DESA GLAGAH DAN DI KANTOR KELURAHAN DESA CAWAN," *EDUTECH J. Educ. Technol.*, vol. 5, no. 1, 2021.
- [14] F. P. Arika, "Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bpr Insumo Sumberarto Kota Kediri," *J. Ilm. Mhs. FEB*, 2020.
- [15] D. Handayani, "Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Motivasi, Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Negeribanyuasin," *J. Ilmu Manaj.*, vol. 6, no. 2, p. 140, 2019, doi: 10.32502/jjmn.v6i2.1583.
- [16] S. Subroto, "Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan," *Optim. J. Ekon. dan Kewirausahaan*, vol. 12, no. 1, 2018.

1660-Article Text-6626-2-15-20220711 (Moch Farozji)

ORIGINALITY REPORT

29%

SIMILARITY INDEX

28%

INTERNET SOURCES

22%

PUBLICATIONS

16%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.usahidsolo.ac.id Internet Source	2%
2	123dok.com Internet Source	2%
3	dspace.uui.ac.id Internet Source	1%
4	repository.unwidha.ac.id Internet Source	1%
5	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	1%
6	eprints.radenfatah.ac.id Internet Source	1%
7	text-id.123dok.com Internet Source	1%
8	ejournal.stiesia.ac.id Internet Source	1%
9	eprints.unsri.ac.id Internet Source	1%

10	Ajeng Resti Fauzi, Kholida Atiyatul Maula. "Pengaruh Pemahaman, Kesadaran, Tarif Pajak dan Pelayanan Perpajakan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah di Kabupaten Karawang", Akuisisi: Jurnal Akuntansi, 2020 Publication	1 %
11	lucycueng.blogspot.com Internet Source	1 %
12	Submitted to Universitas Nasional Student Paper	1 %
13	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	1 %
14	e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id Internet Source	1 %
15	repository.iainpalopo.ac.id Internet Source	1 %
16	ejournals.umn.ac.id Internet Source	1 %
17	eprints.umk.ac.id Internet Source	1 %
18	repo.uinsatu.ac.id Internet Source	1 %
19	ejurnal.seminar-id.com Internet Source	1 %

20	repository.ubharajaya.ac.id Internet Source	1 %
21	Submitted to Konsorsium Turnitin Relawan Jurnal Indonesia Student Paper	<1 %
22	jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id Internet Source	<1 %
23	repository.iainbengkulu.ac.id Internet Source	<1 %
24	repository.pelitabangsa.ac.id:8080 Internet Source	<1 %
25	Submitted to IAI KAPD Jawa Timur Student Paper	<1 %
26	polgan.ac.id Internet Source	<1 %
27	Submitted to Universitas Negeri Manado Student Paper	<1 %
28	Submitted to Universitas Sebelas Maret Student Paper	<1 %
29	www.scribd.com Internet Source	<1 %
30	Submitted to Brookdale Community College Student Paper	<1 %
31	Submitted to Universitas Muria Kudus	

<1 %

32

academic-accelerator.com

Internet Source

<1 %

33

e-journal.unair.ac.id

Internet Source

<1 %

34

[Submitted to Universitas Pelita Harapan](#)

Student Paper

<1 %

35

Widarta Widarta. "Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator PDDIKTI Di LLDIKTI Wilayah V Yogyakarta", Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis, 2019

Publication

<1 %

36

Rony Kurniawan Kurniawan, Samari Samari, Sigit Ratnanto. "Komparasi Model Single Moving Avarage & Exponential Smoothing Untuk Peramalan Penjualan AMDK NuClees", JURNAL NUSANTARA APLIKASI MANAJEMEN BISNIS, 2022

Publication

<1 %

37

ekobis.stieriau-akbar.ac.id

Internet Source

<1 %

38

journal.stieamkop.ac.id

Internet Source

<1 %

jurnal.polsri.ac.id

39	Internet Source	<1 %
40	repository.uma.ac.id Internet Source	<1 %
41	repository.umsu.ac.id Internet Source	<1 %
42	adoc.pub Internet Source	<1 %
43	ejournal.unisi.ac.id Internet Source	<1 %
44	jurnal.peko.uniba-bpn.ac.id Internet Source	<1 %
45	repository.president.ac.id Internet Source	<1 %
46	repository.radenfatah.ac.id Internet Source	<1 %
47	repository.unhas.ac.id Internet Source	<1 %
48	ejournal.uniska-kediri.ac.id Internet Source	<1 %
49	eprints.ums.ac.id Internet Source	<1 %
50	erepo.unud.ac.id Internet Source	<1 %

51	jurnal.umk.ac.id Internet Source	<1 %
52	library.universitaspertamina.ac.id Internet Source	<1 %
53	repository.ar-raniry.ac.id Internet Source	<1 %
54	repository.stieipwija.ac.id Internet Source	<1 %
55	repository.stiewidyagamalumajang.ac.id Internet Source	<1 %
56	repository.unibos.ac.id Internet Source	<1 %
57	riset.unisma.ac.id Internet Source	<1 %
58	Bambang Tri Pamungkas. "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN RUMAH TANGGA DAN PERBEKALAN UNIVERSITAS SARJANAWIYATA TAMANSISWA YOGYAKARTA", Journal Competency of Business, 2020 Publication	<1 %
59	Silvia Sarina, Aprilia Lubis, Linda Linda. "Pengaruh Ukuran Perusahaan, Debt To Equity Ratio, Return On Equity Dan Current	<1 %

Ratio Untuk Mengidentifikasi Financial Distress Pada Perusahaan Properti Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2014-2017.", Owner (Riset dan Jurnal Akuntansi), 2020

Publication

60

Bachtiar Apriyanto, Feti Fatimah, Nursaidah Nursaidah. "Dampak Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan", Jurnal Penelitian Ilmu Sosial dan Eksakta, 2021

<1 %

Publication

61

Ilham K. "PENGARUHKOMPENSASI, KEPEMIMPINAN, DAN DISIPLINKERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI(STUDI KASUS PADA PT. PEGADAIAN (PERSERO) CABANG MAKASSAR", Journal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi STIE Wira Bhakti Makassar Internasional, 2020

<1 %

Publication

62

Merry Christy Pasla, Ventje Ilat, Sherly Pinatik. "PENGARUH INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN DAN PARTISIPASI PENYUSUNAN ANGGARAN TERHADAP KINERJA MANAJER PERHOTELAN", GOING CONCERN : JURNAL RISET AKUNTANSI, 2013

<1 %

Publication

63

repository.ub.ac.id

Internet Source

<1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography On