

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

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana  
Manajemen (S.M.) Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
UNP Kediri



OLEH :

**Moch Farozji**  
NPM. 18.1.02.02.0108

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI  
2022**

Skripsi oleh:

**Moch Farozji**  
NPM: 18.1.02.02.0108

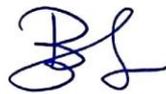
Judul:

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

Telah disetujui untuk diajukan Kepada  
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Nusantara PGRI Kediri

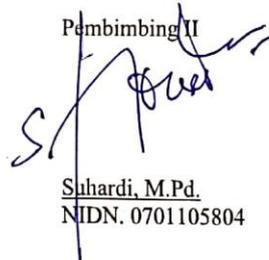
Tanggal: 14 Juni 2022

Pembimbing I



Bambang Agus Sumantri, S.IP., M.M  
NIDN. 0730088001

Pembimbing II



Suhardi, M.Pd.  
NIDN. 0701105804

Skripsi oleh:

**Moch Farozji**  
NPM: 18.1.02.02.0108

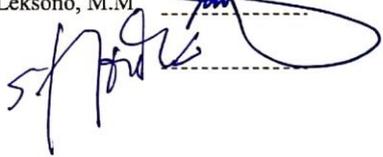
Judul:

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

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi  
Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri  
Pada tanggal: 19 Juli 2022

**Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan**

Panitia Penguji:

- |                  |                              |   |
|------------------|------------------------------|---|
| 1. Ketua Penguji | : Bambang Agus Sumantri, M.M |  |
| 2. Penguji I     | : Poniran Yudho Leksono, M.M |  |
| 3. Penguji II    | : Suhardi, M.Pd              |   |

Mengetahui,  
Dekan FEB,



Dr. Subagyo, M.M  
NIDN: 0717066601

## PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya,

Nama : Moch Farozji  
Jenis Kelamin : Laki-laki  
Tempat/tgl. lahir : Nganjuk/ 30 Juli 2000  
NPM : 18.1.02.02.0108  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar Pustaka.

Kediri, 19 Juli 2022

Yang Menyatakan



**Moch Farozji**  
NPM: 18.1.02.02.0108

Motto:

“Tuhan tidak menuntut kita untuk sukses,  
Tuhan hanya menyuruh kita berjuang tanpa henti.”  
(Emha Ainun Najib)

“Kamu harus punya kemandirian dan kedaulatan untuk  
Menciptakan kegembiraanmu sendiri dan jangan  
Bergantung pada sesuatu di luar dirimu.”  
(Emha Ainun Najib)

Kupersembahkan karya ini buat:

*Kedua orang tua saya yang menjadi alasan untuk tidak menyerah dan terus  
berjuang.*

## ABSTRAK

**Moch Farozji:** PENGARUH PELATIHAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KSPPS TAM CABANG KEDIRI, Skripsi, Manajemen, FEB UNP Kediri, 2022.

Kata Kunci: kinerja karyawan, pelatihan kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja.

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 untuk 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 aplikasi SPSS versi 25. Hasil pembahasan secara parsial pelatihan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara simultan pelatihan kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja berpengaruh 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 PENGANTAR

Puji Syukur Kami panjatkan kehadiran Allah SWT Tuhan Yang Maha Kuasa, yang telah melimpahkan rahmat, nikmat, taufik, serta hidayah-Nya sehingga penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan.

Skripsi dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KSPPS TAM Cabang Kediri”** ini ditulis guna memenuhi Sebagian syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Kediri.

Pada kesempatan ini diucapkan terimakasih dan pengarahan yang setulus-tulusnya kepada:

1. Dr. Zainal Afandi, M.Pd. Selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri yang selalu memberikan dorongan motivasi kepada mahasiswa.
2. Dr. Subagyo, M.M Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.
3. Restin Meilina, M.M Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Nusantara PGRI Kediri.
4. Bambang Agus Sumantri, S.IP., M.M selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan arahan dalam Menyusun skripsi.
5. Suhardi, M.Pd Selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan arahan dalam penyusunan skripsi.
6. Segenap Dosen dan Karyawan Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri atas dedikasinya selama ini.
7. Bapak Yatmin S.Sos Selaku Ketua Pimpinan Cabang Kediri yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian.
8. Seluruh karyawan KSPPS TAM Cabang Kediri yang bersedia membantu, memberikan pengarahan serta memberi kritik dan saran kepada penulis selama melakukan penelitian.

9. Kedua orang tua yang selalu memberikan kasih sayang, doa, nasihat serta mendukung dan memberi motivasi kepada penulis yang merupakan anugrah terbesar dalam hidup.

Kediri, 19 Juli 2022



**MOCH FAROZJI**  
NPM: 18.1.02.02.0108

## DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN .....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	iv
ABSTRAK.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR .....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
BAB I PENDAHULUAN .....	13
A. Latar Belakang Masalah .....	13
B. Identifikasi Masalah.....	20
C. Pembatasan Masalah.....	21
D. Rumusan Masalah .....	21
E. Tujuan Penelitian .....	22
F. Manfaat Penelitian .....	22
BAB II KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
A. Kajian Teori.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
1. Kinerja Karyawan .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2. Pelatihan Kerja.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3. Lingkungan Kerja .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4. Motivasi Kerja .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
B. Kajian Hasil Penelitian Terdahulu .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
C. Kerangka Berpikir .....	<b>Error! Bookmark not defined.8</b>
1. Hubungan antara pelatihan kerja dengan kinerja karyawan..	<b>Error! Bookmark not defined.8</b>
2. Hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3. Hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan...	<b>Error! Bookmark not defined.9</b>
4. Hubungan pelatihan, lingkungan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
D. Kerangka Konseptual Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
E. Hipotesis .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
BAB III METODE PENELITIAN.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
A. Variabel Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
1. Identifikasi variabel penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2. Definisi operasional variabel penelitian	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
B. Pendekatan dan Teknik Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

1. Pendekatan Penelitian..... **Error! Bookmark not defined.**
2. Teknik Penelitian ..... **Error! Bookmark not defined.**
- C. Tempat dan Waktu Penelitian..... **Error! Bookmark not defined.**
  1. Tempat Penelitian ..... **Error! Bookmark not defined.**
  2. Waktu Penelitian..... **Error! Bookmark not defined.**
- D. Populasi dan Sampel..... **Error! Bookmark not defined.**
  1. Populasi..... **Error! Bookmark not defined.**
  2. Sampel ..... **Error! Bookmark not defined.**
- E. Instrumen Penelitian ..... **Error! Bookmark not defined.**
  1. Pengembangan instrumen ..... **Error! Bookmark not defined.**
  2. Validitas dan Reliabilitas Instrumen**Error! Bookmark not defined.**
- F. Teknik Pengumpulan Data..... **Error! Bookmark not defined.**
  1. Sumber Data ..... **Error! Bookmark not defined.**
  2. Langkah-langkah Pengumpulan Data**Error! Bookmark not defined.**
- G. Teknik Analisis Data ..... **Error! Bookmark not defined.**
  1. Teknik Analisis Deskriptif..... **Error! Bookmark not defined.**
  2. Uji Asumsi Klasik ..... **Error! Bookmark not defined.**
  3. Analisis Regresi Linear Berganda . **Error! Bookmark not defined.**
  4. Uji Koefisien Determinasi ..... **Error! Bookmark not defined.**
  5. Uji Hipotesis ..... **Error! Bookmark not defined.**

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN****Error! Bookmark not defined.**

- A. Gambaran Umum Subjek Penelitian . **Error! Bookmark not defined.**
  1. Sejarah Singkat KSPPS Tunas Artha Mandiri Cabang Kediri**Error! Bookmark not defined.**
  2. Motto, visi dan misi KSPPS Tunas Artha Mandiri Cabang Kediri ..... **Error! Bookmark not defined.**
  3. Struktur Organisasi KSPPS Tunas Artha Mandiri Cabang Kediri ..... **Error! Bookmark not defined.**
- B. Gambaran Umum Responden..... **Error! Bookmark not defined.**
  1. Deskripsi Karakteristik Responden**Error! Bookmark not defined.**
  2. Deskripsi Data Variabel..... **Error! Bookmark not defined.**
- C. Analisis Data..... **Error! Bookmark not defined.**
  1. Pengujian Asumsi Klasik..... **Error! Bookmark not defined.**
  2. Analisis Regresi Linier Berganda.. **Error! Bookmark not defined.**
  3. Uji Koefisien Diterminasi ( $R^2$ )..... **Error! Bookmark not defined.**
- D. Pengujian Hipotesis ..... **Error! Bookmark not defined.**
  1. Uji Parsial (Uji t) ..... **Error! Bookmark not defined.**
  2. Uji Simultan (Uji F)..... **Error! Bookmark not defined.**
- E. Pembahasan..... **Error! Bookmark not defined.**
  1. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ..... **Error! Bookmark not defined.**
  2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .... **Error! Bookmark not defined.**

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4. Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
BAB V SIMPULAN DAN SARAN .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
A. Simpulan .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
B. Saran .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
1. Bagi KSPPS Tunas Artha Mandiri.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2. Bagi Peneliti Selanjutnya .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
DAFTAR PUSTAKA .....	256
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Daftar Penelitian Terdahulu .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 3. 1 Kisi-kisi Kuesioner Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 3. 2 Uji Validitas .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 3. 3 Uji Reliabilitas .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4. 1 Susunan Pengurus .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4. 2 Jenis Kelamin Responden .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4. 3 Tingkat Usia Responden .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4. 4 Tanggapan Responden Tentang Kinerja Karyawan .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4. 5 Tanggapan Responden Tentang Pelatihan Kerja.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4. 6 Tanggapan Responden Tentang Lingkungan Kerja.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4. 7 Tanggapan Responden Tentang Motivasi Kerja.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4. 8 Uji Multikolinieritas .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4. 9 Uji Autokorelasi.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4. 10 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4. 11 Uji Koefisien Diterminasi.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4. 12 Uji Parsial (uji t) .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4. 13 Uji Simultan (uji f).....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>



## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual.....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>Gambar 4. 1 Struktur Kepengurusan .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>Gambar 4. 2 Hasil Uji Normalitas .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>Gambar 4. 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian .....	Error! Bookmark not defined.	2
Lampiran 2 Tabulasi Data .....	Error! Bookmark not defined.	6
Lampiran 3 Output Uji Validitas .....		100
Lampiran 4 Output Uji Reliabilitas .....	Error! Bookmark not defined.	4
Lampiran 5 Output Uji Normalitas.....	Error! Bookmark not defined.	5
Lampiran 6 Output Uji Multikolinieritas .....	Error! Bookmark not defined.	5
Lampiran 7 Output Uji Autokolerasi.....	Error! Bookmark not defined.	6
Lampiran 8 Output Uji Heteroskedastisitas...	Error! Bookmark not defined.	6
Lampiran 9 Output Uji Regresi Linier Berganda	Error! Bookmark not defined.	7
Lampiran 10 Output Uji Koefisien Diterminasi $R^2$	Error! Bookmark not defined.	7
Lampiran 11 Output Uji Parsial (uji t) .....	Error! Bookmark not defined.	7
Lampiran 12 Output Uji Simultan (uji f) .....	Error! Bookmark not defined.	8
Lampiran 13 Surat Pengantar Ijin Penelitian	Error! Bookmark not defined.	9
Lampiran 14 Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian .....	Error! Bookmark not defined.	
Lampiran 15 Berita Acara Skripsi .....	Error! Bookmark not defined.	1

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang diperoleh seseorang atau kelompok sebagai salah satu modal perusahaan atau organisasi sebagai penentu keberhasilan untuk mencapai tujuan dalam periode waktu tertentu. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Yasa, 2017).

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan adalah sesuatu yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi terhadap perusahaan atau organisasi. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi, 2018).

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang.) Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

kepadanya. Sedangkan menurut (Erwin & Suhardi, 2020) kinerja adalah pencapaian prestasi kerja oleh seorang individu saat melaksanakan kewajiban yang diberikan kepadanya berdasarkan keterampilan, pengalaman, keseriusan, dan waktu.

Pelatihan karyawan merupakan suatu proses pengajaran pengetahuan dan keterampilan serta sikap agar setiap karyawan lebih berkualitas dan memiliki tanggung jawab yang baik sesuai dengan keahliannya masing-masing. Pelatihan menyangkut proses pembelajaran untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang diterapkan dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang sesuai dengan lebih menekankan pada praktik dan teori. Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya (Widodo, 2017:82).

Idealnya, pelatihan dirancang untuk mewujudkan tujuan-tujuan perusahaan atau organisasi, pada waktu bersamaan juga mewujudkan tujuan-tujuan para pekerja secara perorangan. Pelatihan sering dianggap sebagai aktivitas paling umum dan para pimpinan mendukung akan adanya pelatihan kerja karena melalui pelatihan kerja, para pekerja akan menjadi lebih terampil dan lebih profuktif sekalipun manfaat-manfaat tersebut harus diperhitungkan dengan waktu yang tersisa ketika para pekerja sedang dilatih. Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam

meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang professional dibidangnya (Sugandha et al., 2019).

Menurut Meidita (2019), Pelatihan merupakan proses pembelajaran yang memungkinkan karyawan melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Sedangkan menurut Bariqi (2020), mengatakan bahwa pelatihan kerja merupakan upaya untuk mengembangkan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang sehingga mempunyai *skill* dan keterampilan yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja baik berupa fisik atau non fisik, langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya dalam bekerja. Karyawan yang berada pada lingkungan kerja yang baik akan merasa nyaman dan optimal dalam menyelesaikan tugasnya. Menurut Subariyanti (2017), lingkungan kerja yang nyaman, kondusif dan suportif dinilai akan mampu menciptakan perasaan nyaman dan aman pada karyawan, sehingga karyawan mampu memiliki produktivitas dan semangat kerja yang tinggi. Sedangkan menurut Siagian & Khair (2021), lingkungan kerja dinilai sebagai faktor lain yang berkontribusi terhadap kinerja karyawan. Kemudian menurut Afandi (2018), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan

dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya, misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai sebagainya.

Motivasi berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Motivasi adalah dorongan yang bisa dimiliki individu maupun kelompok untuk melakukan tindakan tertentu berdasarkan kebutuhan. Menurut Syaifuddin (2018:50), motivasi adalah dorongan untuk memenuhi kebutuhan yang bertingkat-tingkat dari yang paling sederhana hingga yang paling tinggi berdasarkan kepentingannya. Kemudian menurut Afandi (2018), mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Sedangkan menurut Rachmawati (2017), mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Penelitian mengenai pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan banyak yang membahas studi tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Darmawan *et al.*, (2017) dalam penelitiannya menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut bersebrangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fajri, (2019) yaitu berdasarkan hasil

penelitian, bahwa pelatihan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedua penelitian tersebut sama-sama menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, tetapi dapat berpengaruh positif maupun negatif.

Penelitian yang dilakukan oleh Sandora & Permadani, (2021) menunjukkan lingkungan kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menunjukkan hasil yang tidak sama terhadap penelitian yang dilakukan oleh Siahaan & Bahri, (2019) yang mengemukakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedua penelitian tersebut menunjukkan adanya pengaruh, baik positif dan negatif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Purnama *et al.*, (2017) dengan hasil yang mengemukakan bahwa variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan Widijanto, (2017) motivasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Ada beberapa permasalahan yang menjadi kendala bagi koperasi. Yaitu dengan kurangnya pelatihan kerja bagi karyawan akan mempengaruhi produktivitas mereka, dan karyawan yang tidak memiliki pelatihan akan kesulitan menyelesaikan tugas. Lingkungan kerja juga ditemukan kurang efisien, diharapkan lingkungan kerja untuk karyawan dapat bekerja dengan aman dan nyaman sehingga mereka bisa nyaman dalam melakukan

pekerjaan. Beberapa karyawan kurang termotivasi untuk bekerja. Karyawan yang termotivasi akan melakukan pekerjaannya dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi yang tinggi dikaitkan dengan kinerja karyawan yang tinggi. Sebaliknya, motivasi yang rendah akan mempengaruhi kinerja karyawan yang rendah.

Koperasi adalah organisasi bisnis yang dimiliki dan dioperasikan oleh orang-seorang demi kepentingan bersama. Koperasi melandaskan kegiatan berdasarkan prinsip gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan asas kekeluargaan (Sumantri, 2017).

Berdasarkan berita dari *website* berita keuangan.kontan.co.id yang berjudul “Koperasi di Indonesia juga ikut terpukul pandemi Covid-19” mengemukakan bahwa Pengamat Koperasi dan UKM Rully mengatakan bahwa 70% koperasi khususnya koperasi simpan pinjam di masa pandemi mengalami gangguan. Hal tersebut dikarenakan adanya pengambilan simpanan anggota menjelang hari raya dan juga meningkatnya kredit macet (NPL) karena keuangan anggota terganggu. Salah satu kasus yang menyangkut koperasi gagal bayar terjadi pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Indosurya. Pada tahun lalu, koperasi tersebut mengalami gagal bayar yang dinilai mencapai sekitar Rp 10 triliun. “Kekurangan dari system koperasi di Indonesia menurut saya adalah tidak adanya transparansi, dalam kasus Koperasi Indosurya hingga saat ini kami sama sekali belum tau ke mana dana kami mengalir”, ujar salah satu nasabah KSP Indosurya, Melia kepada kontan.co.id akhir pekan lalu.

Koperasi simpan pinjam sebagai lembaga pembiayaan dikarenakan usaha yang dijalani oleh koperasi simpan pinjam adalah usaha pembiayaan, yaitu penghimpunan dana dari anggota yang kemudian menyalurkan kembali dana tersebut kepada para anggota atau masyarakat umum. Pada tahun 1997 mulailah berkembang koperasi ini dengan sistem penagihan seminggu sekali dengan skala pinjaman yang diberikan juga lebih besar dari sebelumnya. Dengan seiringnya waktu, koperasi ini berhasil membuka cabang di 3 Provinsi yaitu Jawa Timur, Jawa Tengah, dan Jawa Barat dan memiliki 64 kantor cabang pembantu di 3 Provinsi tersebut. Pada tahun 2014 Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah Tunas Artha Mandiri mulai berhijrah dari koperasi bersifat konversi ke koperasi berlandaskan syariah. Hijrahnya KSP Tunas Artha Mandiri menjadi KSPPS Tunas Artha Mandiri dirasa sangat spesial. Karena, pada tahun 2014 sebagai penanda kematangan, kemapanan, dan konsistensi maka pemahaman tentang sistem syariah perlu dilakukan agar tidak melenceng dan bergeser dari ketentuannya.

Dari permasalahan yang ada, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan menggunakan judul :

**“Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KSPPS TAM Cabang Kediri”**

## **B. Identifikasi Masalah**

Bedasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka masalah dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah Tunas Artha Mandiri mengalami penurunan kualitas bekerja, hal ini disebabkan kurang adanya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.
2. Karyawan yang belum memiliki pelatihan kerja berupa pengetahuan dan keterampilan akan kebingungan ketika menghadapi suatu pekerjaan yang akan dimulainya. Oleh sebab itu, koperasi harus memaksimalkan pelatihan kerja para karyawannya agar dapat mencapai target yang telah ditentukan.
3. Lingkungan kerja juga bisa mempengaruhi para karyawan dalam melakukan pekerjaannya, ketika para karyawan memiliki lingkungan kerja yang baik berupa lingkungan fisik dan non fisik maka karyawan tersebut juga akan memberikan hasil yang maksimal kepada koperasi.
4. Motivasi kerja juga mempengaruhi efektivitas penyelesaian tugas karyawan, sehingga motivasi kerja juga sangat berpengaruh pada tingkat keberhasilan perusahaan. Karena motivasi kerja merupakan sikap yang mampu memberika doronga kepada karyawan untuk bekerja lebih giat.

### **C. Pembatasan Masalah**

Bedasarkan identifikasi masalah diatas, maka penulis mambatasi masalah yang akan diteliti yaitu sebagai berikut :

1. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan baik secara kualitas dan kuantitas yang telah mereka capai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.
2. Pelatihan kerja merupakan merupakan tujuan-tujuan perusahaan atau organisasi dimana karyawan bisa memaksimalkan dalam melakukan tujuan para pekerja.
3. Lingkungan kerja merupakan kondisi disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya.
4. Motivasi kerja merupakan dorongan atau kekuatan yang bisa menyebabkan karyawan bersemangat dalam melakukan tugasnya.

### **D. Rumusan Masalah**

Bedasarkan judul peneliti, maka permasalahan yang ada dapat dijelaskan dalam rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan KSPPS TAM Cabang Kediri?
2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan KSPPS TAM Cabang Kediri?
3. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan KSPPS TAM Cabang Kediri?

4. Apakah pelatihan kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan KSPPS TAM Cabang Kediri?

### **E. Tujuan Penelitian**

Bedasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan KSPPS TAM Cabang Kediri.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan KSPPS TAM Cabang Kediri.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan KSPPS TAM Cabang Kediri.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan KSPPS TAM Cabang Kediri.

### **F. Manfaat Penelitian**

Bedasarkan tujuan penelitian yang diuraikan tersebut, maka dengan adanya penelitian ini dapat mempunyai beberapa manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Praktis
  - a. Pelatihan kerja yang didapatkan oleh karyawan akan membentuk minat dan bakat para karyawan baru atau karyawan lama yang akan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik.

- b. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman dapat diterapkan dalam koperasi sehingga para karyawan akan lebih maksimal dalam melakukan pekerjaan.
- c. Motivasi kerja bisa diterapkan dalam koperasi berupa penghargaan dan pujian-pujian sehingga meningkatkan produktivitas karyawan.
- d. Kinerja karyawan dapat diterapkan pada koperasi dalam bentuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan karyawan sehingga bisa meningkatkan produktivitas karyawan.

## 2. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan akan dapat menjadi alat penambah wawasan dan ilmu pengetahuan tentang teori manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan pelatihan kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

- a. Menurut Rachmawati (2017), menyatakan bahwa “pelatihan adalah sebuah wadah lingkungan bagi karyawan dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap serta proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik sesuai dengan standar yang dibutuhkan”.
- b. Menurut Afandi (2018), menyatakan bahwa “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas”.

- c. Menurut Mangkunegara (2017), menyatakan bahwa “motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi atau tujuan kerja”.
- d. Menurut Mangkunegara (2017), menyatakan bahwa “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Alkusani, T. P. (2021). Pengaruh Pelatihan Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di Yayasan AL-Muniroh Ujung Pangkah Gresik. *Jurnal Pendidikan Islam*, 7(2), 251–264.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60.
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101–118.
- Bariqi, M. D. (2020). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 5(2).
- Belly Okta Wijaya. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Motivasi Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Rukun Iku Agawae Santoso. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 1(4), 53–62.
- Burhanuddin, B., Qomari, N., & Fattah, A. (2017). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Federal International Finance Group (FIF) Cabang Surabaya. *E-Journal Manajemen "BRANCHMARCK"*, 3(3), 544–555.  
<http://fe.ubhara.ac.id/ojs/index.php/ebranchmarck/article/view/443>
- Darmawan, Y. Y., Supartha, W. G., & Rahyuda, A. G. (2017). PRAMA SANUR BEACH -BALI Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia Email : yunidarmawan@yahoo.com. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 3, 1265–1290.
- Deccasari, D. D. (2021). PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT)*, 7(4), 405–414.
- Do Rêgo, E. B., Supartha, W. G., & Yasa, N. N. K. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan pada Direktorat Jendral Administrasi dan Keuangan, Kementerian Estatal Timor Leste. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(11), 3731-3764.

- Erwin, & Suhardi. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Wonder Trend Indonesia Influence of Motivation and Training Toward Pt Wonder Trend Indonesia. *Jurnal Emba*, 8(3).
- Fajri, J. (2019). *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. BPR. BDW. Yogyakarta*. 1–20.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan. (2017). *Manajemen sumber daya manusia. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta: PT Bumi Aksara*.
- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *In Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 134–147.
- Indrawati, N. C., & Bhirawa, S. W. S. (2021). Pengaruh Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Putra Jadi di Nganjuk. *In Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi*, 6(1), 133–142.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja perawat Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405–424.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1).
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Rajawali Pers.
- Kosdianti, L., & Sunardi, D. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Satria Piranti Perkasa Di Kota Tangerang. *Jurnal Arastirma*, 1(1), 141–150. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i1.10070>
- Krisnandi, H., & Saputra, A. (2021). *Kompetensi, Komunikasi, Kedisiplinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 17(1), 13–26.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Cetakan Sebelas*. PT. Remaja Rosdakarya.

- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1).
- Meidita, A. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 226–237.
- Natalia, F. (2019). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Tenaga Kerja Suplier Terhadap Kualitas Pelayanan Konsumen. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 3(1), 123–128.
- Priansa, D. J. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian*. CV Pustaka Setia.
- Purnama, U. A., Suddin, A., & Triasity, R. (2017). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating (Survei pada Tenaga Kependidikan Universitas Slamet Riyadi Surakarta). *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 11(2).
- Rachmawati, R. W. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BJB Kantor Cabang Suci Bandung. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 9(1).
- Sajuni, Y. D. M. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Bantul*. Eprints.uny.ac.id/59873
- Sandora, M., & Permadani, V. A. (2021). *Pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. xyz rokan hulu provinsi riau*. 12(4).
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV.Mandar Maju.
- Siagian, M. (2018). Effect of Leadership, Training, and Human Resources Competency To Employee Performance Through Motivation As Intervening Variables. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 6(2), 92–102.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). *Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. 2(1), 16–30.

- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Subariyanti, H. (2017). Hubungan Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTLR Batam. *Jurnal Ecodemica*, 1(2), 224–232.
- Sugandha, S., Wibowo, F., & Hendra, H. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Jembo Energindo. *Dynamic Management Journal*, 3(2).
- Sugiyono, D. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung CV. Alfabeta.
- Sukrispiyanto. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indomedia Pustaka.
- Sumantri, Bambang, P. (2017). *Manajemen Koperasi Dan Usaha Kecil Dan Menengah* (Issue November).
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Syaifuddin. (2018). *Motivasi Dan Kinerja Pegawai Pendekatan Riset*. Sidoarjo : Indomedia Pustaka. <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v1i2.11033>
- Syamsyuriansyah, R., KM, S., & Mataram, P. M. F. H. (2020). Teori Sumber Daya Manusia Kinerja Karyawan. In *penerbit widina*.
- Tanjung, H. (2018). *Pengaruh Pelatihan , Kompetensi , Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang menyadari bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam kegiatan petugas Berkaitan dengan pel*. 1(1), 46–58.
- Wati, Y. R., & Baskoro, E. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja, Pemberdayaan Karyawan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Diversifikasi*, 1(2), 198–211.
- Widijanto, K. A. (2017). *PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI PEMASARAN DI PT SUMBER HASIL SEJATI SURABAYA Kelvin*. 5(1), 1–5.
- Widodo. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Bandung: Manggu Makmur*.
- Wijaya, A. J., & Susilo, H. (2018). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 60(1), 180–186.
- Wijaya, H., & Susanty, E. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi

Kasus Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin). *Jurnal Ecoment Global; Kajian Bisnis Dan Manajemen*, 2(1), 40–50.