

PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK BPR JATIM BANK UMKM JAWA TIMUR CABANG UTAMA SURABAYA

Siti Jazilah

Sitijazilah23@gmail.com

Budyanto

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aimed to analyze the effect of training, motivation, and work environment on the employees' performance at BPR Bank Jatim, UMKM Bank East Java Main Branch Surabaya. The research was descriptive-quantitative. Moreover, the population was employees who worked at BPR Bank Jatim, UMKM Bank East Java Main Branch Surabaya. The data collection technique used non-probability sampling with a saturated sampling technique. In line with that, 65 respondents were taken as samples. Furthermore, the instrument in the data collection technique was a questionnaire. The data analysis technique used multiple linear regression with SPSS (Statistical Product and Service Solution). Additionally, the instrument test used a normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, and proper model test (f-test), multiple determination coefficient, and hypothesis test (t-test). The result showed that training had a positive and insignificant effect on the employees' performance at BPR Bank Jatim, UMKM Bank East Java Main Branch Surabaya. Likewise, motivation had a positive and significant effect on the employees' performance at BPR Bank Jatim, UMKM Bank East Java Main Branch Surabaya. Similarly, the work environment had a positive and significant effect on the employees' performance at BPR Bank Jatim, UMKM Bank East Java Main Branch Surabaya.

Keywords: Training, Motivation, Work Environment, Employees' Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan Bank BPR Jatim Bank UMKM Jawa Timur Cabang Utama Surabaya. Jenis Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian yang bersifat deskriptif analisis dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian ini menggunakan 65 responden yaitu karyawan Bank BPR Jatim Bank UMKM Jawa Timur Cabang Utama Surabaya diambil menggunakan metode *non probability sampling* dengan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Metode analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*). Pengujian instrumen menggunakan uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas, uji kelayakan model menggunakan uji f, koefisien determinasi berganda dan uji hipotesis menggunakan uji t. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BPR Jatim Bank UMKM Jawa Timur Cabang Utama Surabaya, Demikian pula variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BPR Jatim Bank UMKM Jawa Timur Cabang Utama Surabaya. Serupa juga dengan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BPR Jatim Bank UMKM Jawa Timur Cabang Utama Surabaya.

Kata kunci : Pelatihan, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Semua perusahaan pasti membutuhkan sumber daya manusia, begitu juga di dalam usaha perbankan, sumber daya manusia menjadi faktor paling utama untuk melakukan kegiatan operasional. Kesuksesan sebuah bank tidak dapat dipisahkan dari sumber daya manusia yang berkualitas, maka bank perlu tenaga kerja yang memiliki kualitas dengan integritas yang baik untuk mencapai keberhasilan visi & misi bank. Perusahaan yang ingin mencapai tujuannya maka perlu adanya upaya dari pemimpin perusahaan, dengan demikian sumber daya

manusia harus dikelola dengan baik salah satunya dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik dengan harapan agar karyawan merasa senang berada di lingkungan pekerjaannya sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Hal ini dikarenakan bank bertanggung jawab atas pengelolaan keuangan, baik pemerintah maupun swasta mempercayakan semuanya kepada bank.

Bank BPR Jatim Bank UMKM Jawa Timur Cabang Utama Surabaya adalah BUMD yang bergerak di bidang perbankan untuk segmen Skala Mikro, Kecil dan Menengah yang berlokasi di Jl. Ciliwung No.11 dengan jumlah karyawan pada saat itu sebanyak 65 karyawan. Sebagai karyawan bank tentu harus memiliki kinerja yang baik sehingga perlu adanya pelatihan. dalam kinerja karyawan pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja juga dapat menjadi faktor pendukung kinerja karyawan agar lebih baik. Berikut data penilaian kinerja karyawan Bank BPR JATIM Bank UMKM Jawa Timur :

Tabel 1
Data Hasil Kinerja Karyawan
Bank BPR Jatim Bank UMKM Jawa Timur Cabang Utama Surabaya
Periode 2021-2022

| Indikator | 2021 | | 2022 | |
|----------------------|------|-------------|------|------------|
| | Skor | Keterangan | Skor | Keterangan |
| Keterampilan Kerja | 85 | Sangat Baik | 71 | Baik |
| Kehadiran | 80 | Baik | 60 | Cukup |
| Kemampuan Kerja Sama | 90 | Sangat baik | 79 | Baik |
| Total | 85 | | 70 | |

Sumber : Data Internal Bank BPR Jatim

Tabel 1 diatas menyatakan bahwasannya kinerja karyawan Bank BPR Jatim Bank UMKM Jawa Timur Cabang Utama Surabaya mengalami penurunan sebesar 15% dari tahun 2021 penurunan ini dilihat dari keterampilan kerja, kehadiran dan kemampuan kerja sama yang cukup signifikan sehingga dapat disimpulkan bahwa terjadi masalah pada tahun 2022 terhadap kinerja karyawan di Bank BPR Jatim Bank UMKM Jawa Timur Cabang Utama Surabaya. Penilaian sendiri dilakukan oleh staff khusus yang memiliki wewenang dalam penilaian kinerja di perusahaan.

Kinerja adalah tolak ukur penilaian dari stakeholder perusahaan untuk menilai seorang karyawan yang bekerja di dalam perusahaan tersebut, penilaian itu dapat dilihat ketika tugas yang diberikan dapat terselesaikan dengan baik atau tidak (Roziqin, 2010:41). Penilaian ini juga bertujuan untuk mengevaluasi setiap karyawan setiap periode.

Pelatihan ialah salah satu upaya perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan dengan di tunjang oleh pengetahuan, keterampilan dan kualitas kerja serta kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan yang dihadapi oleh karyawan.

Motivasi adalah dorongan yang disebabkan oleh suatu kebutuhan yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku individu guna mencapai tujuan atau insentif tertentu.

Lingkungan Kerja ialah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja baik itu berbentuk fisik seperti alat kantor yang digunakan, fasilitas yang disediakan, suasa kerja meliputi iklim udara, hingga suasana kerja yang disebabkan oleh metode pekerjaan yang diaplikasikan dan sebagainya berpengaruh terhadap pekerja dalam menjalankan tugas yang di berikan.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah ditunjukkan penelitian maka perumusan masalah yang dibahas adalah : 1. Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bank BPR JATIM Bank UMKM Jawa Timur Cabang Utama Surabaya?, 2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bank BPR JATIM Bank UMKM Jawa Timur Cabang Utama Surabaya?, 3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bank BPR JATIM Bank UMKM Jawa Timur Cabang Utama Surabaya?. Berdasarkan dari latar

belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut : 1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Bank BPR JATIM Bank UMKM Jawa Timur Cabang Utama Surabaya 2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bank BPR JATIM Bank UMKM Jawa Timur Cabang Utama Surabaya 3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank BPR JATIM Bank UMKM Jawa Timur Cabang Utama Surabaya.

TINJAUAN TEORITIS (TANPA DITAMBAH PENGEMBANGAN HIPOTESIS)

Pelatihan

Buckley dan Caple (2008) menjelaskan bahwa Pelatihan merupakan upaya yang sistematis dan terencana untuk mengubah dan mengembangkan pengetahuan. Sikap dan keterampilan melalui pengalaman belajar dalam rangka meningkatkan efektivitas kinerja kegiatan atau berbagai kegiatan. Tujuan dilaksanakan pelatihan adalah memungkinkan pegawai memperoleh kemampuan agar dapat melakukan pekerjaan secara memadai dan menyadari potensi yang mereka miliki. Menurut (Bambang, 1991:132) tujuan pelatihan ialah meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi sedangkan tujuan pelatihan secara khusus ialah meningkatkan produktivitas, kualitas dan mutu perencanaan kerja sebagai balasan jasa tidak langsung serta meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja.

Motivasi

Motivasi adalah proses yang menunjukkan intensitas individu, arah dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan (Robbins, 2006). Sedangkan menurut (Mulyasa, 2003:112) motivasi adalah tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku ke arah suatu tujuan tertentu.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan penerangan dan alat-alat yang mendukung untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman (Afandi, 2018:65). Sedangkan menurut (Sedarmayanti, 2017:25) lingkungan kerja ialah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Kinerja Karyawan

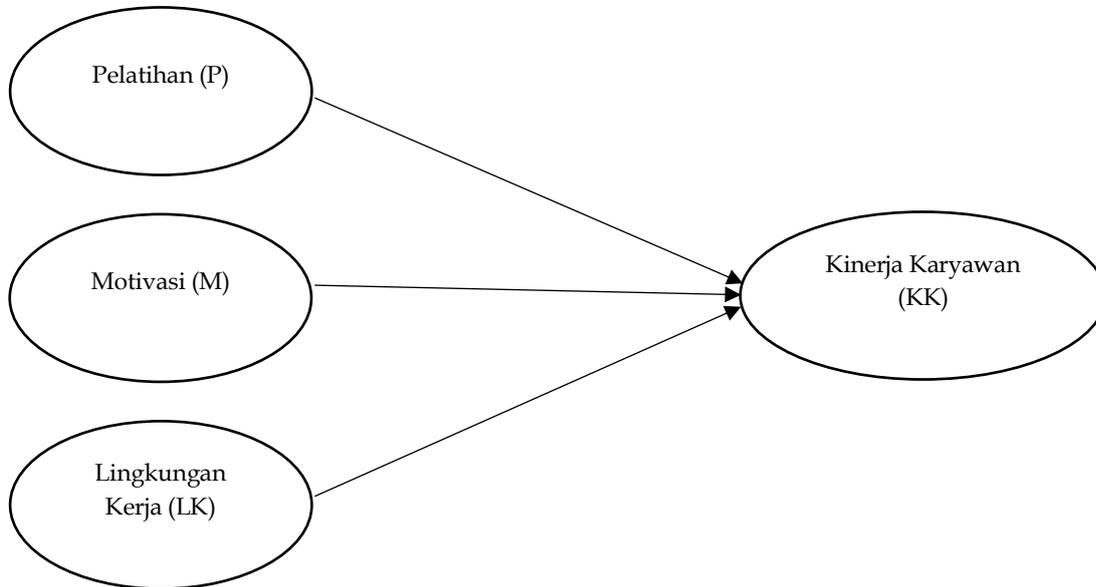
Kinerja adalah hasil dari penyelesaian tugas yang telah diberikan kepada karyawan pada saat bekerja dan perilaku kerja mengenai tanggung jawab ketika tugas yang diberikan selesai sesuai waktu yang telah diberikan kepada karyawan tersebut (Kasmir, 2016:182). Sedangkan (Hasibuan, 2017:100) menjelaskan Kinerja merupakan kegiatan yang dilakukan oleh setiap karyawan untuk melakukan arahan dari atasannya dengan harapan dilakukan dengan baik agar perusahaan tersebut menjadi maju.

Penelitian Terdahulu

Pertama, Salju (2023) menunjukkan hasil bahwa adanya hubungan yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan, sebaliknya penelitian Dede *et al.* (2023) menunjukkan hasil bahwa adanya hubungan yang tidak signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan. Kedua, Nizharbenda, *et al.* (2023) menunjukkan hasil bahwa adanya hubungan yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan, sebaliknya penelitian Fidyah, *et al.* (2023) menunjukkan hasil bahwa adanya hubungan yang tidak signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Ketiga, Lukman dan Rahman (2020) menunjukkan hasil bahwa

adanya hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, sebaliknya penelitian Saylimino dan Syaiful (2013) menunjukkan hasil bahwa adanya hubungan yang tidak signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan

Rerangka Konseptual



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Kaswan (2015) "Pelatihan kerja adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan," selanjutnya menurut Simamora dan Hartatik (2014), "Tujuan dilakukannya pelatihan kerja adalah untuk memperbaiki kinerja karyawan yang tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan". Pelatihan karyawan berhubungan erat berhubungan erat terhadap hasil pekerjaan karyawan. Oleh karena itu, dibutuhkan penilaian guna mengukur kinerja karyawan dan pelatihan karyawan dilaksanakan setelah ada hasil dari penilaian kinerja yang diselenggarakan oleh perusahaan. Pelatihan karyawan dilakukan dengan tujuan agar para karyawan memiliki pengetahuan, keterampilan yang sesuai dengan bidang pekerjaan mereka.

H₁: Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2014:219), motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencari kepuasan. Tujuan memotivasi karyawan untuk menciptakan semangat kerja dan meningkatkan produktivitas. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi, mereka akan mengerti apa yang dikerjakan, bersemangat dalam bekerja, bekerja dengan senang hati tanpa adanya paksaan dan dapat memberikan hasil terbaik.

H₂: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Reksohadiprojo (2000:151) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang buruk akan mempengaruhi karyawan karena karyawan merasa terganggu dalam pekerjaannya, sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menjadi menurun.

H₃: Lingkungan Kerja Berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi (Objek) Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan jenis penelitian korelasi dengan metode kuantitatif untuk mengetahui suatu fenomena yang mencari sebab - akibat. Variabel independen (X) yang digunakan adalah Pelatihan, motivasi lingkungan kerja dan variabel dependen (Y) yang digunakan adalah kinerja karyawan. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh karyawan bank BPR Jatim Bank UMKM Jawa Timur cabang utama surabaya

Teknik Pengambilan Sampel

Penelitian ini menggunakan *non probability sampling* dengan teknik sampling jenuh, sebagaimana dalam penelitian ini semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Peneliti memilih sampel menggunakan teknik sampling jenuh karena populasi yang relatif kecil yaitu sejumlah 65 karyawan sebagai responden dalam penelitian ini.

Jenis Data dan Sumber Data

Dalam melakukan penelitian ini, jenis data yang digunakan oleh peneliti merupakan data primer. Data yang di dapatkan peneliti yaitu dengan cara membagikan kuesioner secara langsung kepada karyawan Bank BPR Jatim Bank UMKM Jawa Timur Cabang Utama Surabaya. sumber data yang digunakan oleh peneliti didapatkan dari hasil penyebaran kuesioner secara langsung kepada karyawan Bank BPR Jatim Bank UMKM Jawa Timur Cabang Utama Surabaya dengan skema pertanyaan meliputi Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BPR Jatim Bank UMKM Jawa Timur Cabang Utama Surabaya.

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan data primer dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan Bank BPR Jatim Bank UMKM Jawa Timur Cabang Utama Surabaya. Penelitian ini dengan skala pengukuran menggunakan skala *likert* yang nilainya terbatas pada setuju, tidak setuju, netral, sangat setuju, dan sangat tidak setuju. Nilai skor yang digunakan adalah 1 "sangat tidak setuju" hingga 5 "sangat setuju"

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel independen terdiri dari Pelatihan (P). Motivasi (M) dan Lingkungan Kerja (LK), serta variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (KK).

Pelatihan (P)

Pelatihan ialah suatu upaya oleh yang diadakan oleh Bank BPR Jatim Bank UMKM Jawa Timur Cabang Utama Surabaya dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam pengetahuan, keterampilan dan kualitas kerja untuk menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan yang akan dihadapi. Menurut Mangkunegara Mangkunegara (dalam Muhammad. 2018:216) indikator pelatihan yaitu : (1) Jenis pelatihan, (2) Tujuan pelatihan, (3) Materi pelatihan, (4) Metode pelatihan, (5) Kualifikasi pelatihan.

Motivasi (M)

Motivasi ialah suatu dorongan dari pihak internal maupun eksternal untuk melakukan sesuatu. Motivasi dalam pekerjaan sangat berperan penting. Adanya Motivasi dukungan serta apresiasi dari pihak perusahaan terhadap karyawan ialah suatu bentuk penghargaan yang dapat diterima oleh karyawan. Menurut teori Herzberg (dalam Hasibuan (2019:58)) untuk mengukur tingkat motivasi karyawan dengan faktor yang dapat dijadikan sebagai indikator motivasi kerja yang diantaranya ialah : (1) Prestasi, (2) Pengakuan, (3) Pekerjaitu sendiri (4) Tanggung jawab, (5) Kemajuan, (6) Pengembangan potensi individu.

Lingkungan Kerja (LK)

Lingkungan kerja ialah serangkaian fasilitas guna menunjang karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Dalam Bank BPR Jatim Bank UMKM Jawa Timur Cabang Utama Surabaya perusahaan menyediakan lingkungan kerja yang bersih dan aman agar karyawan merasa nyaman dan dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik. Menurut Sedarmayanti (2004:46) dalam mengukur lingkungan kerja dengan beberapa indikator yaitu: (1) Penerangan atau cahaya di tempat kerja, (2) Temperatur atau suhu udara di tempat kerja, (3) Tata warna di tempat kerja, (4) Keamanan di tempat kerja, (5) Bau tak sedap di tempat kerja, (6) Musik di tempat kerja, (7) Dekorasi di tempat kerja, (8) Kebisibfab di tempat kerja.

Kinerja Karyawan (KK)

Kinerja karyawan ialah hal yang sangat penting bagi perusahaan. Dengan kinerja karyawan maka pimpinan dapat mengetahui aspek kinerja karyawan telah terlaksana. Menurut Setiawan dan Kartika (2014) dalam mengukur kinerja karyawan, ada empat indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan yaitu: (1) Ketepatan penyelesaian tugas, (2) Kesesuaian penyelesaian tugas, (3) Jumlah ketidakhadiran (4) Kerjasama antar karyawan

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah hasil rumusan masalah dan tujuan penelitian dengan metode mengelompokka data berdasarkan variabel. Oleh karena itu tahap penulisan melakukan berbagai cara untuk mendapatkan dan mencari tahu informasi dengan seluruh variabel dari responden. Menyajikan data tiap variabel yang diteliti. Penelitian ini akan mendapatkan hasil dari data informasi yang didapatkan.

Uji Instrumen Data

Uji Validitas

Uji validitas merupakan penentuan antara data yang benar-benar terjadi pada objek dan data yang dikumpulkan oleh peneliti Sugiyono (2017:125). Untuk melakukan pengujian sejauh mana item kuesioner dapat dikatakan valid atau tidak dengan menggunakan hasil pengolahan Program for Social Science Statistics (SPSS). Kriteria penilaian untuk uji kelayakan adalah sebagai berikut: (a) Jika nilai signifikansi (2-tailed) < 0,05 maka dikatakan valid. (b) Jika nilai signifikansi (2-tailed) > 0,05 maka dikatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah cara yang digunakan untuk mengetahui seberapa baik hasil pengukuran yang digunakan lebih dari satu kali untuk pengukuran terhadap objek yang sama dan menghasilkan data yang sama Sugiyono (2016:177). Tes ini dilakukan untuk mengukur konsistensi dari hasil penelitian yang berkaitan dengan isi pertanyaan atau pernyataan yang berkaitan dengan kuesioner. Pengujian reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji

Cronbach Alpha, sebagai berikut : (a) jika nilai Cronbach Alpha > 0,6 maka dapat dikatakan reliabel (b) Jika nilai Cronbach Alpha < 0,6 maka dapat dikatakan tidak reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Model regresi linier berganda dalam penelitian ini dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut:

$$KK = a + b_1P + b_2M + b_3LK$$

Keterangan:

KK : Kinerja Karyawan

a : Konstanta

b1: Koefisien regresi variabel Pelatihan (P)

b2: Koefisien regresi variabel Motivasi (M)

b3: Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (LK)

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal Ghazali (2018:161). Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mengetahui apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik. Ada 2 dasar pengambilan keputusan yang dapat digunakan yaitu: (a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. (b) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah uji untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen atau variabel dependen (Ghozali, 2018:107). Adapun cara untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas dengan melihat nilai Tolerance Value Dan Variance Inflation Factor (VIF): (a) Jika nilai tolerance < 0,10 dan nilai VIF > 10,0 maka terjadi multikolinearitas (b) Jika nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10,0 maka bebas multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi ada ketidaksamaan varian dan residual pada satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Dikatakan heteroskedastisitas apabila varian residual satu ke pengamatan lain berbeda, jika tetap disebut homoskedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidak terjadi heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SPREID. Pada grafik scatterplot sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual. Dasar analisisnya adalah: (a) Jika titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur, maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. (b) Jika titik ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Uji goodness of fit (uji kelayakan model) dilakukan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual secara statistik Ghozali (2018:79). Model goodness of fit dapat diukur dari nilai statistik F yang menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian: (1) Jika tingkat signifikansi uji $F < 0,05$ menunjukkan bahwa uji model ini layak untuk digunakan pada penelitian. (2) Jika tingkat signifikansi uji $F > 0,05$ menunjukkan bahwa uji model ini tidak layak untuk digunakan pada penelitian.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen Ghozali (2016:95). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Berikut kriteria atau syarat dalam analisis koefisien determinasi: (a) Jika (R^2) mendekati 0, dapat dinyatakan bahwa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen lemah. (b) Jika (R^2) mendekati 1, dapat dinyatakan bahwa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen kuat

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji hipotesis atau yang dapat dikatakan sebagai uji t biasanya digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Penelitian ini menggunakan variabel Pelatihan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Pada penelitian ini tingkat yang digunakan adalah $\alpha = 0,05$ (5%) pada taraf yang signifikan (Ghozali, 2018:98). Dibawah ini ketentuan untuk meninjau keputusan yang diterima atau ditolak, yaitu: (a) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka hipotesis penelitian diterima. (b) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis penelitian ditolak.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

Deskriptif Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan perhitungan menunjukkan bahwa jumlah karyawan Bank BPR JATIM bank UMKM Jawa Timur yaitu 43 karyawan laki-laki dengan presentase 66 % dan 22 karyawan perempuan dengan presentase 34 %.

Deskriptif Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan perhitungan menunjukkan bahwa jumlah karyawan Bank BPR JATIM bank UMKM Jawa Timur yaitu 8 karyawan berpendidikan terakhir SMA/SMK dengan presentase 12 % dan 13 karyawan berpendidikan terakhir D-3 dengan presentase 20 % dan 44 karyawan berpendidikan terakhir S-1 dengan presentase 68 %. Tabel di atas dapat dikatakan bahwa jumlah responden dalam penelitian berdasarkan pendidikan terakhir lebih dominan lulusan S-1 dibandingkan SMA/SMK terhadap Kinerja Karyawan Bank BPR JATIM bank UMKM Jawa Timur.

Deskriptif Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan perhitungan bahwa jumlah karyawan Bank BPR JATIM bank UMKM Jawa Timur yaitu berusia 20-25 tahun mempunyai total 7 karyawan dengan presentase 11%, usia 26-35 tahun mempunyai total 50 karyawan dengan presentase 77%, usia >36 tahun mempunyai total 8 karyawan dengan presentase 12%, Maka dapat disimpulkan bahwa jumlah responden dalam penelitian berdasarkan usia lebih dominan oleh responden berusia 26-35 tahun yang bekerja sebagai karyawan Bank BPR JATIM bank UMKM Jawa Timur .

Deskriptif Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Berdasarkan perhitungan bahwa jumlah jumlah karyawan Bank BPR JATIM bank UMKM Jawa Timur memiliki staff Umum sebanyak 32 karyawan dengan presentase 49 %, staff PBJ sebanyak 25 karyawan dengan presentase 38 % dan staff SDM sebanyak 8 karyawan dengan presentase 13 %. Maka dapat disimpulkan responden dari penelitian ini sebanyak 32 orang dari staff umum 35 orang dr stadd PBJ dan 8 orang dr staff SDM.

Hasil Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur kuesioner untuk mendapatkan data yang valid dan mempunyai validitas yang tinggi yaitu korelasi r hitung $>$ r tabel

Tabel 2
Hasil Uji Validitas
 Uji Validitas

| Variabel | Item | Rhitung | Rtabel | Keterangan |
|---------------------|------|---------|--------|------------|
| Pelatihan | P1 | 0.759 | 0.244 | Valid |
| | P2 | 0.773 | 0.244 | Valid |
| | P3 | 0.568 | 0.244 | Valid |
| | P4 | 0.320 | 0.244 | Valid |
| | P5 | 0.432 | 0.244 | Valid |
| MOTIVASI | M1 | 0.643 | 0.244 | Valid |
| | M2 | 0.476 | 0.244 | Valid |
| | M3 | 0.623 | 0.244 | Valid |
| | M4 | 0.426 | 0.244 | Valid |
| | M5 | 0.543 | 0.244 | Valid |
| | M6 | 0.389 | 0.244 | Valid |
| LINGKUNGAN KERJA | LK1 | 0.758 | 0.244 | Valid |
| | LK2 | 0.671 | 0.244 | Valid |
| | LK3 | 0.451 | 0.244 | Valid |
| | LK4 | 0.366 | 0.244 | Valid |
| | LK5 | 0.702 | 0.244 | Valid |
| | LK6 | 0.65 | 0.244 | Valid |
| | LK7 | 0.349 | 0.244 | Valid |
| | LK8 | 0.433 | 0.244 | Valid |
| KINERJA KARYAWAN | KK1 | 0.736 | 0.244 | Valid |
| | KK2 | 0.386 | 0.244 | Valid |
| | KK3 | 0.61 | 0.244 | Valid |
| | KK4 | 0.441 | 0.244 | Valid |

Sumber: Data Primer, Diolah (2024)

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa semua pernyataan yang mengukur variabel independen adalah pelatihan, motivasi, dan lingkungan kerja serta variabel dependen adalah kinerja karyawan menghasilkan nilai r hitung $>$ r tabel pada keseluruhan pernyataan.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas pada penelitian ini untuk mengukur konsistensi pada kuesioner yang terdapat indikator dari variabel. Variabel dikatakan *reliabel* apabila jawaban yang diberikan responden konsisten karena setiap pernyataan mengukur hal yang sama. Jika jawaban terhadap semua indikator acak, maka dikatakan tidak reliabel. Tabel hasil uji reliabilitas ditampilkan dalam tabel berikut:

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach's Alpha | Kriteria | Kesimpulan |
|------------------|------------------|----------|------------|
| PELATIHAN | 0,741 | >0,60 | Reliabel |
| MOTIVASI | 0,615 | >0,60 | Reliabel |
| LINGKUNGAN KERJA | 0,741 | >0,60 | Reliabel |
| KINERJA KARYAWAN | 0,613 | >0,60 | Reliabel |

Sumber : Data Primer, Diolah (2024)

Tabel 3 dapat diketahui bahwa item-item pernyataan setiap variabel yang digunakan dalam kuesioner ini yaitu Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, Masing masing variable menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* diatas 0,60. Maka kesimpulan yang dapat diambil adalah semua pertanyaan dalam kuisisioner reliabel. Karena nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60.

Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian analisis regresi linear berganda dilakukan untuk menganalisis pengaruh variable independen pelatihan (P), Motivasi (M), Lingkungan kerja (LK) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (KK) dengan menggunakan alat SPSS dalam melakukan proses perhitungan yang mendapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4
Hasil Regresi Linier Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | .173 | .137 | | 1.258 | .218 |
| P | .820 | .025 | -.028 | .784 | .439 |
| M | 1.002 | .071 | .939 | 14.116 | .000 |
| LK | .061 | .071 | .061 | 8.868 | .002 |

a. Dependent Variable: KK

Sumber : Data Primer, Diolah (2024)

Tabel 4 dapat memperoleh model regresi linear berganda terdapat hubungan variabel bebas (independen) dengan variabel terikat (dependen) sebagai berikut:

$$KK: 0,173 + 0,820 P + 1,002 M + 0,061 LK$$

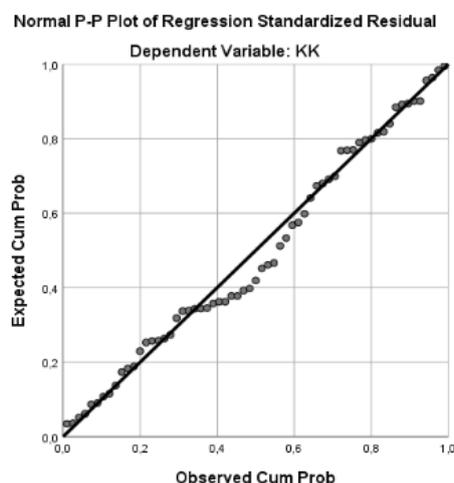
Hasil persamaan regresi linier berganda menjelaskan bahwa : (1) Nilai konstanta sebesar 0,173. Konstanta bertanda positif menunjukkan apabila variabel independen bernilai konstan maka variabel dependen akan mengalami kenaikan. (2) Nilai koefisien pelatihan sebesar 0,820. Koefisien bertanda positif menunjukkan apabila variabel pelatihan mengalami kenaikan maka variabel kinerja karyawan akan mengalami kenaikan juga, pun sebaliknya jika variabel pelatihan mengalami penurunan maka variabel kinerja karyawan mengalami penurunan. (3) Nilai koefisien motivasi sebesar 1,002. Koefisien bertanda positif menunjukkan apabila variabel motivasi mengalami kenaikan maka variabel kinerja karyawan akan mengalami

kenaikan juga, pun sebaliknya jika variabel motivasi mengalami penurunan maka variabel kinerja karyawan mengalami penurunan. (4) Nilai koefisien lingkungan kerja sebesar 0,061. Koefisien bertanda positif menunjukkan apabila variabel lingkungan kerja mengalami kenaikan maka variabel kinerja karyawan akan mengalami kenaikan juga, pun sebaliknya jika variabel lingkungan kerja mengalami penurunan maka variabel kinerja karyawan mengalami penurunan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menilai sebaran data pada suatu kelompok data atau variabel. Uji normalitas ini dilakukan dengan menggunakan penyebaran titik-titik pada grafik *Normal Probability Plot (P-Plot)* dan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Dasar pengambilan keputusan dalam grafik ini yaitu sebagai berikut: (1) Apabila titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, maka dapat dikatakan bahwa model regresi ini telah memenuhi syarat uji normalitas (2) Apabila titik-titik tidak menyebar disekitar garis diagonal dan tidak mengikuti garis diagonal, maka dapat dikatakan bahwa model regresi ini tidak memenuhi syarat uji normalitas.



Gambar 2
Grafik Normal P-Plot
Sumber: Data Primer, Diolah (2024)

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi antar variabel independen dalam satu model regresi. Identifikasi yang dilakukan dalam uji multikolinearitas dengan cara nilai Tolerance dan nilai VIF (Variance Inflation Factor) adalah faktor yang mengukur besar kenaikan ragam dari koefisien regresi yang dibandingkan dengan variabel bebas yang ortogonal apabila dihubungkan secara linear, nilai tolerance merupakan besarnya tingkat kesalahan yang dibenarkan melalui statistik. Berikut ini adalah hasil uji dari uji multikolinearitas pada tabel berikut:

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinearitas

| Model | Collinearity Statistics | |
|--------------|-------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | | |
| P | .808 | 1.238 |
| M | .237 | 4.211 |
| LK | .215 | 4.653 |

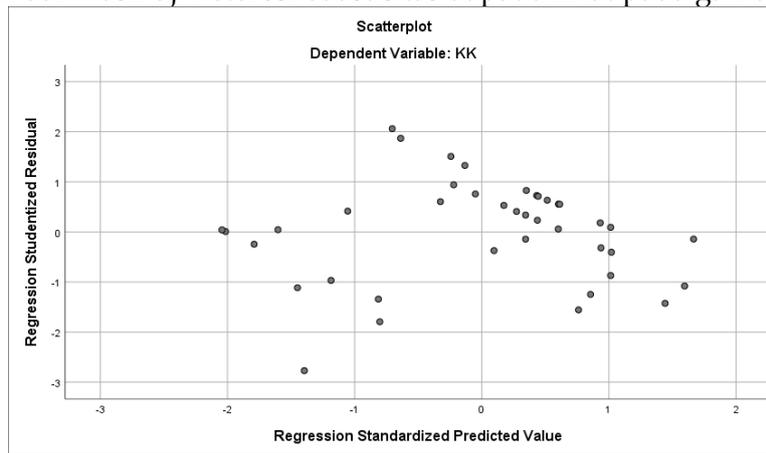
a. Dependent Variable: KK

Sumber : Data Primer, Diolah (2024)

Tabel 5 menunjukkan bahwa angka tolerance >0,10 dan VIF <10. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen tidak ada korelasi dengan variabel dependen sehingga hasil yang didapat adalah tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan uji yang bertujuan untuk menilai apakah terdapat ketidaksamaan varian residual dalam pengamatan model regresi. Model regresi yang baik adalah regresi yang tidak terdapat heteroskedastisitas, yaitu model regresi yang memiliki persamaan variance residual suatu periode pengamatan dengan periode pengamatan yang lain. Berikut hasil dari hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas
 Sumber : Data Primer, Diolah (2024)

Gambar 3 menjelaskan bahwa titik-titik tidak membentuk sebuah pola dan penyebarannya diatas dan dibawah sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini terbebas dan tidak terjadi gangguan dari heteroskedastisitas maupun homoskedastisitas.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Uji F juga berguna untuk mengetahui apakah model penelitian ini layak atau tidaknya, penelitian ini dikatakan layak apabila signifikansi lebih dari 0,05. Pengujian ini dilakukan dengan SPSS, maka diperoleh hasil uji F pada tabel berikut ini:

Tabel 6
Hasil Uji F
ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1 | Regression | 2.327 | 3 | .776 | 307.174 | .000 ^b |
| | Residual | .078 | 61 | .003 | | |
| | Total | 2.405 | 64 | | | |

a. Dependent Variable: KK

b. Predictors: (Constant), I, M, K

Sumber : Data Primer, Diolah (2024)

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 307,174 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena hasil signifikansi dibawah 0,05 maka variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen.

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi adalah uji yang bertujuan untuk mencari apakah variabel independen berpengaruh besar terhadap variabel dependen. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 7
Hasil Uji Koefisien Determinasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | R Square Change |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-----------------|
| 1 | .984 ^a | .967 | .964 | .05025 | .967 |

a.. Dependent Variable: KK

Sumber : Data Primer, Diolah (2024)

Hasil menunjukkan 0,964 / 96,4% hal ini menunjukkan variable independent memiliki pengaruh sebesar 96,4% pada variable dependen. Sedangkan 3,6% lainnya dijelaskan oleh variable lain yang tidak dicakup dalam penelitian ini.

Uji t

Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Untuk menguji hipotesis dilakukan dengan cara melihat nilai signifikansi, apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen, sebaliknya apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Dengan menggunakan program SPSS maka diperoleh hasil uji t sebagai berikut:

Tabel 8
Hasil Uji t

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | .173 | .137 | | 1.258 | .218 |
| P | .820 | .025 | -.028 | .784 | .439 |
| M | 1.002 | .071 | .939 | 14.116 | .000 |
| LK | .061 | .071 | .061 | 8.868 | .002 |

a. Dependent Variable: KK

Sumber : Data Primer, Diolah (2024)

Tabel 8 diatas dapat diketahui dengan perhitungan uji t menggunakan program SPSS 26 yang meliputi tiga variabel independen yaitu pelatihan, motivasi dan gaya kepemimpinan. Maka hasil uji dapat diuraikan sebagai berikut: (1) Variabel Pelatihan (P) Variabel Pelatihan memperoleh nilai $a > 0,05$. Berdasarkan hasil perhitungan yang ditunjukkan pada tabel, variabel pelatihan memperoleh nilai $t = 0,784$ dengan tingkat signifikansi 0,439 yang artinya variabel pelatihan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) Variabel Motivasi (M) Variabel Motivasi memperoleh nilai $a < 0,05$. Berdasarkan hasil perhitungan yang ditunjukkan pada tabel, variabel motivasi memperoleh nilai $t = 14.116$ dengan tingkat signifikansi 0,000 yang artinya Nilai koefisien motivasi sebesar 1,002. Sehingga variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) Variabel Lingkungan Kerja Variabel Lingkungan Kerja memperoleh nilai $a < 0,05$. Berdasarkan hasil perhitungan yang ditunjukkan pada tabel, variabel lingkungan kerja memperoleh nilai $t = 8.868$ dengan tingkat signifikansi 0,002 yang artinya Nilai koefisien lingkungan kerja sebesar 0,061. Sehingga variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Pelatihan (P) Berpengaruh Positif dan Tidak Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian di atas menjelaskan bahwa variabel Pelatihan berpengaruh positif dan berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank BPR Jatim Bank UMKM Jawa Timur Cabang Utama Surabaya. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari Dede *et al.* (2023) yang menyebutkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena tidak semua pelatihan akan berdampak pada diri karyawan untuk menjalankan tugasnya. Karyawan Bank BPR Jatim Bank UMKM Jawa Timur Cabang Utama Surabaya merasa bahwasannya pelatihan yang diselenggarakan oleh pihak perusahaan kurang diminati dikarenakan materi serta kegiatan dianggap kurang menarik. Kurangnya relevansi antara materi pelatihan dan tanggung jawab pekerjaan yang dihadapi para karyawan juga menjadi penyebab pelatihan tidak dapat diaplikasikan dalam pekerjaan mereka sehari-hari.

Hasil dari penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Salju (2023) menyatakan bahwa pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi berbeda dengan hasil penelitian dari Dede *et al.* (2023) yang menyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi (M) Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BPR Jatim Bank UMKM Jawa Timur Cabang Utama Surabaya. Hal ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Trifena dan Rahmat (2020) bahwasannya motivasi tidak berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi karyawan terhadap pekerjaannya maka semakin tinggi juga tingkat kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut. Sebagaimana definisi motivasi yang dikemukakan oleh Hasibuan (2005:143) bahwa motivasi ialah pemberian daya gerak yang dapat membuat seseorang merasa bergairah dalam melakukan pekerjaannya secara efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai tujuan. Hal ini juga di dukung oleh data hasil dari penelitian ini bahwa perusahaan melakukan pemberian dorongan motivasi terhadap karyawannya secara berkala. Hal ini jika dilakukan dengan tepat dan sesuai dengan tujuannya maka akan berdampak baik bagi karyawan dan perusahaan dalam mensukseskan tujuan perusahaan.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nizharbenda *et al.* (2023) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, akan tetapi berbeda dengan hasil penelitian dari Fidyah *et al.* (2023) yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan Kerja (LK) Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian di atas menjelaskan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BPR Jatim Bank UMKM Jawa Timur Cabang Utama Surabaya. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari Noah dan Steve (2012) bahwasannya lingkungan kerja ialah keseluruhan dari hubungan yang akan terjadi dengan karyawan di tempat kerja. Segala sesuatu yang terjadi di tempat kerja merupakan lingkungan kerja. Dalam hal ini karyawan Bank BPR Jatim Bank UMKM Jawa Timur Cabang Utama Surabaya telah disediakan oleh perusahaan lingkungan kerja yang nyaman meliputi beberapa hal, baik di lingkungan kerja pribadi maupun bersama. Dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman dan baik maka dapat membuat karyawan merasa nyaman untuk melakukan pekerjaannya sehingga dapat memenuhi target kinerja karyawan yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Hal ini juga menjadi perhatian bagi perusahaan untuk terus mengembangkan serta menciptakan lingkungan kerja yang baik dan nyaman agar seluruh karyawan dapat merasa nyaman saat melakukan pekerjaannya. Dengan pembagian wilayah lingkungan kerja membuat karyawan memiliki privasi saat melakukan pekerjaannya, dengan hal tersebut karyawan dapat merasa tenang.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lukman dan Rahman (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, akan tetapi berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Saylimini dan Syaiful (2013) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Penelitian ini merupakan suatu penelitian yang dilakukan untuk dapat mengetahui berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Adapun faktor-faktor yang dimaksud ialah Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja. Berdasarkan hasil yang telah dilakukan mengenai pengaruh pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: (1) Pelatihan berpengaruh tidak signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan Bank BPR Jatim Bank UMKM Jawa Timur Cabang Utama Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwasannya pelatihan dianggap tidak diperlukan untuk menunjang kinerja karyawan Bank BPR Jatim Bank UMKM Jawa Timur Cabang Utama Surabaya (2) Motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan Bank BPR Jatim Bank UMKM Jawa Timur Cabang Utama Surabaya. Hal ini ditunjukkan bahwa dengan motivasi yang cukup dalam diri makan karyawan dapat mengerjakan pekerjaannya dengan baik. (3) Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan Bank BPR Jatim Bank UMKM Jawa Timur Cabang Utama Surabaya. Hal ini ditunjukkan dengan lingkungan kerja yang nyaman dapat mendukung karyawan untuk nyaman dalam menyelesaikan tanggung jawabnya sehingga dapat menyelesaikan target yang telah diberikan oleh perusahaannya.

Keterbatasan

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan dan dapat digunakan sebagai acuan untuk penelitian selanjutnya, beberapa keterbatasan dalam penelitian ini antara lain: (1) Teknik pengumpulan data penelitian ini menggunakan kuesioner, yang memungkinkan responden mengisi tidak dengan sungguh-sungguh sehingga dapat mengakibatkan jawaban dari kuesioner yang diterima oleh peneliti kurang maksimal dan optimal. (2) Penelitian ini hanya menggunakan 3 variabel yaitu Pelatihan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil dari pembahasan serta kesimpulan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka saran yang dapat diajukan antara lain: (1) Bagi Bank BPR Jatim Bank UMKM Jawa Timur Cabang Utama Surabaya : (a) Mengembangkan pelatihan yang diberikan kepada karyawan Bank BPR Jatim Bank UMKM Jawa Timur Cabang Utama Surabaya agar karyawan memiliki pengetahuan serta keterampilan yang lebih baik yang dapat menunjang pekerjaannya. (b) Memberikan motivasi kepada karyawan Bank BPR Jatim Bank UMKM Jawa Timur Cabang Utama Surabaya secara berkala agar karyawan terus merasa termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. (c) Menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan aman bagi karyawan dengan begitu karyawan dapat merasa nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya. (2) Bagi peneliti selanjutnya Peneliti hanya menggunakan variabel pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja untuk mengukur kinerja karyawan, sehingga untuk selanjutnya dapat menambahkan beberapa variabel lain seperti gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan komunikasi organisasi agar dapat menghasilkan hasil yang lebih variatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing. Riau
- Bambang, W. 1991. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Sulita: Jakarta
- Buckley, R. dan Caple, J. 2008 *The Theory and Practice of Training*. Revised fifth Edition. London: Kogan-Page.
- Dede, I. S., Fajar S., dan Mira P.S.Y. 2023. Pengaruh Rekrutmen, Motivasi dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Ciriajasa Cipta Mandiri. *Jurnal Sosial Sains* 3(1):56-65.
- Fidyah, Y. E., R. Budiyo, dan A. Siswanto. 2023. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT BPR SINAR MITRA SEJAHTERA SEMARANG. *JURNAL STIE SEMARANG* 15(3):156-173.
- Hasibuan. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi*, cetaka kesembilan belas, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok. PT.Raja Grafindo Persada
- Lukman, A., dan R. Faisal. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan PT AJS Amanahjiwa Giri Artha. *Keberlanjutan Jurnal Manajemen dan Jurnal Akuntansi* 5(1):24.
- Muhammad A. P., dan D. Anindi. 2023. Peran Kompensasi Dalam Memediasi Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi (JEBMA)* 3(2):241-254.
- Mulyasa, E. 2003. *Kurikulum Berbasis Kompetensi (Konsep, Karakteristik, dan Implementasi)*. Rosda Bandung.
- Nizharbenda, V. T., K. A. Ekasani, dan N. M. A. Sulasmini. 2023. Efektivitas Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Housekeeping Departement. *Jurnal .lmiah Pariwisata dan Bisnis* 2(8):1833-1854.
- Reksohadiprodjo. (2000:151). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPEDA. Diambil dari www.ft.unimal.ac.id/.../volume-1-number-2.
- Robbins, S. P., Timothy A. Judge. 2016. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta : Salemba Empat
- Salju, 2023, Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Cabang Palopo. *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi (JEBMA)* 3(2):231-240.
- Sedarmayanti, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika, Bandung.
- Sugiyono, 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Syalimono, S., dan S. Bahri. 2019. Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* Vol 2, No. 1, 16-30.