

Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT BPRS Lantabur Tebuireng Jombang

Mochammad Maulana Ainul Yaqin

Program Studi Manajemen, Universitas Hasyim Asy'ari Tebuireng

Informasi Artikel

Received: 10 Agustus 2021
Revision: 27 Agustus 2021
Accepted: 30 Agustus 2021

Kata kunci:

Pelatihan; Lingkungan Kerja;
Kinerja

*Korespondensi

Ainuljabaran@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan, untuk mengetahui Pengaruh, Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dan menggunakan pendekatan kausal atau sebab akibat yang terdapat 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat dengan jumlah sampel 37 responden menggunakan teknik non-probability sampling melalui metode insidental Sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Pelatihan kerja, memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPRS Lantabur Tebuireng Jombang memiliki nilai t hitung sebesar 2,326 (lebih besar dari t tabel yaitu 1,689) dengan nilai signifikansi 0,0026 (2) Lingkungan, kerja memiliki tidak, berpengaruh terhadap kinerja karyawan, pada PT BPRS Lantabur Tebuireng Jombang. Berdasarkan, hasil uji t hitung 5,192 lebih besar dari t tabel dengan signifikansi 0,0263 (3) Pelatihan, kerja dan, Lingkungan, kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPRS Lantabur Tebuireng Jombang dengan nilai, f hitung, sebesar 5,741 > dari f tabel 0,007

How to Cite

Yaqin, M. M. A. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT BPRS Lantabur Tebuireng Jombang. *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, 5(1), 116–124. <https://doi.org/10.33752/bima.v5i1.481>

PENDAHULUAN

Pelatihan kerja karyawan merupakan salah satu bentuk kegiatan yang bisa meningkatkan kemampuan yang ada pada seseorang. Menurut, Rivai dan, Sagala, (Sinambela, 2016) pelatihan merupakan suatu proses, secara sistematis, mengubah tingkah, laku seorang untuk, mencapai suatu tujuan, organisasi, berkaitan, dengan keahlian, dan kemampuan, pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang ada saat, ini. Keberhasilan maupun kegagalan karyawan dalam mengikuti pelatihan dapat berdampak pada kinerja seorang karyawan, sehingga perusahaan perlu mempertimbangkan secara matang dalam merencanakan sebuah pelatihan guna mendapatkan hasil yang tergolong maksimal dan dapat mengurangi resiko kegagalan dalam sebuah pelatihan. Seringkali yang terjadi adalah, para karyawan yang bekerja di perusahaan mempunyai jumlah yang cukup untuk bekerja sesuai dengan standar yang dibutuhkan. Namun, permasalahan yang muncul yaitu terletak pada bagaimana kemampuan karyawan agar dapat bekerja sesuai tuntutan yang ada, dan tepat waktu di setiap pekerjaannya. Salah satu penyebabnya yaitu, berkaitan dengan kinerja karyawan.

Menurut (Yuliantari & Prasasti, 2020) kinerja karyawan juga bisa dipengaruhi, oleh kemampuan, individu saat sedang melakukan, pekerjaan, tingkat, usaha, yang diberikan untuk kerjanya, dan, dukungan oleh organisasi. Program pelatihan karyawan yang diberikan oleh PT BPRS Lantabur dilakukan secara terus menerus dengan tujuan memberikan tambahan pengetahuan

dan keterampilan untuk setiap karyawan sehingga dapat diterapkan dan mempermudah dalam melaksanakan tugas dari perusahaan. Seleksi peserta pelatihan pun diterapkan sesuai tujuan dan kebutuhan masing masing pelatihan yang diadakan. Pelatihan diadakan oleh pihak ketiga yang menggunakan metode maupun materi yang baik. Selain itu, instruktur dalam setiap pelatihan menggunakan instruktur yang berpengalaman. Sehingga dalam proses pelatihan dapat lebih mudah untuk dipahami oleh peserta. Tidak hanya pelatihan kerja yang diperhatikan, namun Lingkungan kerja dalam PT BPRS Lantabur juga sangat diperhatikan.

Semua karyawan melakukan pekerjaan dengan rasa kekeluargaan sehingga dapat membuat hubungan antar pekerja maupun pekerja dengan atasan terjalin dengan baik, sehingga suasana bekerja lebih tenang dan santai. Beberapa karyawan juga di fasilitasi satu buah motor untuk kebutuhan pekerjaan karyawan. Dengan pinjaman fasilitas berupa motor diharapkan karyawan dapat lebih mudah untuk melakukan pekerjaannya sehingga, bisa mencapai target yang sudah ditentukan oleh pimpinan. Kualitas hasil kerja karyawan juga terbukti memuaskan dengan pekerjaan yang selalu tepat waktu. Dengan cara melakukan pekerjaan se efisien mungkin karyawan juga dituntut untuk disiplin dalam bekerja dengan melakukan ceklok kehadiran saat jam masuk kerja.

Berdasarkan fenomena, yang ada diatas Peneliti tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul “Pengaruh pelatihan Dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT BPRS Lantabur Tebuireng Jombang”. Dengan rumusan masalah yaitu Bagaimana pengaruh Pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT BPRS Lantabur Tebuireng Jombang Bagaimana pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT BPRS Lantabur Tebuireng Jombang Bagaimana pengaruh Pelatihan kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT BPRS Lantabur Tebuireng Jombang. Yang bertujuan untuk Mengetahui pengaruh Pelatihan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT BPRS Lantabur Tebuireng Jombang. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT BPRS Lantabur Tebuireng Jombang. Mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT BPRS Lantabur Tebuireng Jombang. “Pelatihan merupakan proses keterampilan kerja timbal balik yang bersifat membantu, oleh karena itu dalam pelatihan harus diciptakan suatu lingkungan di mana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan, sehingga dapat mendorong mereka untuk dapat bekerja lebih baik” (Butar Butar & Irsutami, 2018)

Menurut (Subroto, 2018) memiliki 5 indikator pelatihan kerja, yaitu :

Kualitas Materi Pelatihan, Materi yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang akan dicapai oleh perusahaan. Kualitas Metode Pelatihan, Metode akan menjamin berlangsungnya suatu pelatihan sumber daya manusia yang efektif, jika sesuai dengan jenis materi dan kemampuan peserta pelatihan. Kualitas Instruktur Pelatihan, Seorang pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki suatu kriteria yang tergolong memadai sesuai bidangnya, profesional dan berkompeten. Kualitas Sarana Dan Prasarana Pelatihan, Adanya sarana dan prasana memadai dapat memaksimalkan suatu pelatihan yang diadakan. Kualitas Peserta Pelatihan, Peserta pelatihan juga harus diseleksi dengan persyaratan tertentu dan kriteria yang sesuai, seperti memiliki keinginan dan semangat peserta untuk ikut pelatihan.

(Kusumastuti Dkk., 2019) mendefinisikan lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat dan bahan yang dihadapi, lingkungan yang ada di sekitar, di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerja baik sebagai perseorangan ataupun sebagai kelompok. (Fiqi, 2018) menyebutkan, indicator lingkungan kerja ada 4, yaitu: Suasana Kerja, Suasana kerja merupakan suatu kondisi yang berada disekitar karyawan yang sedang bekerja, yang bisa mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Hubungan Dengan Rekan Kerja, Hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tidak ada saling iri antara sesama rekan kerja merupakan Salah satu factor yang mempengaruhi karyawan untuk

dapat tetap tinggal dalam satu perusahaan. Hubungan Antara Bawahan Dengan Pimpinan, Hubungan karyawan dengan pimpinan yang baik adalah Salah satu factor yang mempegaruhi karyawan untuk tetap tinggal dalam satu perusahaan. Fasilitas Untuk Karyawan. kinerja yaitu kuantitas atau kualitas dari sesuatu yang dilakukan oleh seseorang yang melakukan suatu pekerjaan. Menurut (Ulum Dkk., 2018) kinerja yaitu hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam suatu organisasi, baik itu secara kuantitatif ataupun kualitatif sesuai dengan tugas serta tanggung jawab masing-masing.

indikator yang digunakan menurut (Anggereni, 2019) untuk dapat mengukur suatu kinerja adalah sebagai berikut : Kuantitas hasil kerja, yaitu kinerja dapat diukur dari target kerja yang telahdicapai dan volume pekerjaan yang dilaksanakan sesuai dengan keinginan atasan. Kualitas hasil kerja, yaitu kinerja diukur dari kesesuaian hasil pekerjaan yang sesuai dengan standar kerja yang ada, penyelesaian pekerjaan tepat waktu, dan hasil pekerjaan akurat. Efisiensi dalam melaksanakan tugas, yaitu kinerja dapat diukur dari efisiensi dalam melaksanakan tugas-tugas perusahaan yang terwujud dengan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Disiplin kerja, yaitu kinerja dapat diukur dari kehadiran sudah sesuai jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan dan jam masuk kerja dan pulang kerja sudah sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Inisiatif, yaitu kinerja dapat diukur dari kesungguhan karyawan bekerja untuk melakukan tanggung jawab yang besar dan kesadaran karyawan agar dapat memajukan perusahaan. Ketelitian, yaitu kinerja dapat diukur dari ketelitian bekerja dalam melakukan pekerjaan.

Pelatihan kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyan. Maka, kerangka penelitian yang menghubungkan antara pelatihan kerja dengan lingkungan kerja berdampak pada kinerja karyawan seperti berikut:



Gambar 1 kerangka berfikir

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian berjenis kuantitatif. Rancangan penelitian ini dilakukan agar dapat mengetahui kondisi tingkat permasalahan yang ada didalam penelitian dan juga permasalahan tentang pengaruh Pelatihan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT BPRS Lantabur Jombang, yang kemudian di lanjut dengan melakukan beberapa pengujian. Peneliti melakukan Penelitian di PT BPRS Lantabur yang dimulai pada januari 2021. PT BPRS Lantabur berdiri pada tahun 2006 yang didirikan oleh pondok pesantren Madrasatul Quran Tebuireng yang memiliki kantor pusat terletak di Jl. A. Yani blok E11 Jombang. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT BPRS Lantabur Tebuireng Jombang yang berjumlah 37 karyawan. Sedangkan jumlah sampel penelitian ini diambil keseluruhan dari jumlah keseluruhan populasi yaitu sebesar 37 responden. Teknik yang dilakukan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan tiga metode, yaitu kuisisioner, wawancara dan observasi. Sedangkan dalam teknik analisis data menggunakan 4 metode, yaitu uji asumsi klasik, uji validitas dan reliabilitas analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas

Uji validitas merupakan uji yang dilakukan agar dapat mengetahui tingkat kevalidan suatu hal. Berikut tabel hasil uji validitas penelitian ini:

Tabel 1 hasil uji validitas

No.	Variabel	R tabel	R hitung	Hasil	Keterangan
1	X1	X1.1	0,3246	0,682	Valid
		X1.2	0,3246	0,498	Valid
		X1.3	0,3246	0,502	Valid
		X1.4	0,3246	0,434	Valid
		X1.5	0,3246	0,497	Valid
		X1.6	0,3246	0,790	Valid
		X1.7	0,3246	0,709	Valid
		X1.8	0,3246	0,681	Valid
		X1.9	0,3246	0,589	Valid
		X1.10	0,3246	0,590	Valid
		X1.11	0,3246	0,558	Valid
		X1.12	0,3246	0,709	Valid
		X1.13	0,3246	0,719	Valid
		X1.14	0,3246	0,653	Valid
		X1.15	0,3246	0,416	Valid
2	X2	X2.1	0,3246	0,469	Valid
		X2.2	0,3246	0,739	Valid
		X2.3	0,3246	0,695	Valid
		X2.4	0,3246	0,570	Valid
		X2.5	0,3246	0,727	Valid
		X2.6	0,3246	0,660	Valid
		X2.7	0,3246	0,593	Valid
		X2.8	0,3246	0,679	Valid
		X2.9	0,3246	0,649	Valid
		X2.10	0,3246	0,684	Valid
		X2.11	0,3246	0,621	Valid
		X2.12	0,3246	0,626	Valid

3	Y	Y.1	0,3246	0,634	Valid
		Y.2	0,3246	0,773	Valid
		Y.3	0,3246	0,366	Valid
		Y.4	0,3246	0,404	Valid
		Y.5	0,3246	0,722	Valid
		Y.6	0,3246	0,780	Valid
		Y.7	0,3246	0,733	Valid
		Y.8	0,3246	0,814	Valid
		Y.9	0,3246	0,728	Valid
		Y.10	0,3246	0,697	Valid
		Y.11	0,3246	0,786	Valid
		Y.12	0,3246	0,703	Valid
		Y.13	0,3246	0,830	Valid
		Y.14	0,3246	0,863	Valid
		Y.15	0,3246	0,709	Valid
		Y.16	0,3246	0,869	Valid
		Y.17	0,3246	0,599	Valid
		Y.18	0,3246	0,551	Valid

Sumber: data diolah peneliti (2021)

Tabel diatas menunjukkan, butir atau pertanyaan atau indikator valid karena R hitung yang lebih besar daripada R tabel.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu alat yang berfungsi mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator variabel konstruk. Berikut tabel hasil penelitian uji reabilitas:

Tabel 2 hasil uji reabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Hasil
1	X1	0,872	Reliabel
2	X2	0,868	Reliabel
3	Y	0,937	Reliabel

Sumber: data diolah peneliti (2021)

Uji reliabilitas ini, untuk mengetahui apakah kuesioner reliabel atau tidak dilihat dari alpha cronbachnya. Besarnya alpha cronbach menentukan suatu kuesioner reliabel atau tidak reliabel. Apabila alpha cronbach memiliki nilai lebih dari 0,61 maka dinyatakan reliabel. Dari tabel 4.9 nilai alpha cronbach X1 pelatihan kerja sebesar 0,872. Nilai alpha cronbach X2 lingkungan kerja sebesar 0,868. Dan nilai alpha cronbach Y kinerjakaryawansebesar 0,937. disimpulkan bahwa kuesioner tiap-tiap variabel bersifat reliabel, karena mempunyai nilai alpha cronbach diatas 0.6.

Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif, metode untuk menganalisis data-datadengan cara mendeskripsikan suatu data yang telah terkumpul yang tidak bermaksud untuk menyimpulkan yang berlaku untuk umum. Berikut tabel analisis deskriptif:

Tabel 3 Analisis Deskriptif

	N	Descriptive Statistics			
		Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
pelatihan kerja	37	41	60	50,35	4,849
lingkungan kerja	37	35	48	42,54	3,790
kinerja karyawan	37	48	68	58,89	4,483
Valid N (listwise)	37				

Sumber: data diolah peneliti (2021)

Dari tabel tersebut, pelatihan kerja sebagai variabel X1 yang memiliki nilai paling rendah 41 dan nilai paling tinggi 60 dan memiliki nilai rata-rata 50,35. Untuk X2 yaitu lingkungan kerja memiliki nilai terendah 35 dan nilai tertinggi 48 dan memiliki nilai rata-rata 42,54. Dan untuk variabel Y yaitu Kinerja karyawan memiliki nilai paling rendah 48 dan nilai paling tinggi 68 dan memiliki nilai rata-rata 58,89.

Uji Normalitas

Berikut tabel hasil penelitian uji Normalitas:

Tabel 4 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,22259811
Most Extreme Differences	Absolute	,109
	Positive	,109
	Negative	-,104
Test Statistic		,109
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Dari tabel diatas nilai signifikasi pada penelitian normalitas menggunakan uji statistik nonparametik Kolmogrov-Smirnov (K-S) memiliki nilai sebesar 0,200 atau 20%. Nilai signifikasi tersebut lebih besar dari 5% maka penelitian ini dinyatakan data berdistribusi dengan normal.

Uji multikolonieritas

Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolonieritas. Didalam regresi penelitian ini memakai nilai toleransi dan variansi inflasi faktor (VIF). Berikut tabel hasil penelitian uji multikolonieritas:

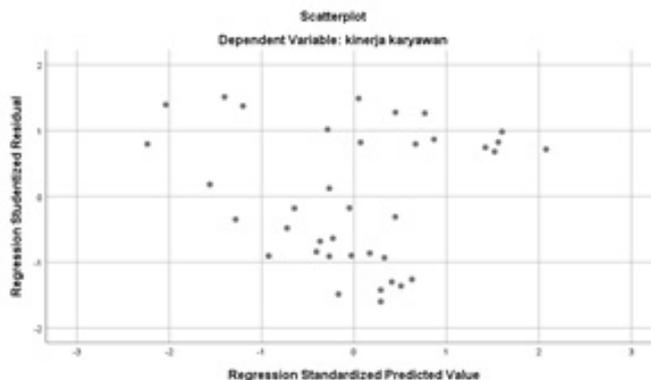
Tabel 5 Uji Multikolonieritas

Model		Coefficients^a	
		Tolerance	VIF
1	pelatihan kerja	,794	1,259
	lingkungan kerja	,794	1,259

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Dari tabel tersebut terlihat bahwa variabel pelatihan kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) sama-sama mempunyai nilai tolerance sebesar 0,794 dan nilai VIF sebesar 1,259. Karena nilai tolerance yang melebihi 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10 maka penelitian ini dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heterokedesitas



Gambar 2 Uji Heterokedesitas

Grafik di atas terlihat tidak adanya pola yang jelas titik-titik yang menyebar ke atas dan ke bawah dari angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan variabel Y secara parsial. Berikut hasil penelitian uji t:

Tabel 6 Uji T

No.	Variabel	Sig.	T hitung	T tabel
1	pelatihan kerja	,026	2,326	1,689
2	Lingkungan kerja	,263	1,139	1,689

Sumber: data diolah peneliti (2021)

Jika nilai signifikan kurang dari 0.05 dan t hitung lebih besar daripada t tabel maka ada pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen. Dan apabila nilai signifikan lebih dari 0,05 dan t hitung lebih kecil daripada t tabel maka tidak ada pengaruh antara variabel dependen dan independen. Dari tabel di atas didapat kesimpulan berikut:

Pelatihan kerja (X1), Nilai signifikan Pelatihan kerja sebesar 0,026 (kurang dari 0,05) dan nilai t hitung sebesar 2,326 (lebih besar dari t tabel yaitu 1,689) maka dinyatakan pelatihan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja (X2), Lingkungan kerja mempunyai nilai signifikan sebesar 0,263 (lebih dari 0,05) dan nilai t hitung sebesar 1,139 (lebih kecil dari t tabel yaitu 1,689) maka dinyatakan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Statistik F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk menguji pengaruh pada variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama. Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara simultan maka dapat dilihat dengan membandingkan tingkat signifikansi dengan probabilitas.

Ada beberapa kriteria pengambilan keputusan, sebagai berikut :

Jika signifikansi < 0,05, Artinya pengaruh pelatihan kerja dan lingkungan kerja bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika signifikansi > 0,05 pengaruh pelatihan kerja dan

lingkungan kerja secara bersama sama tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 7 Uji f

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	399,321	2	199,661	5,741	,007 ^b
	Residual	1182,354	34	34,775		
	Total	1581,676	36			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, pelatihan kerja

Nilai signifikansi uji f (simultan) adalah 0,007, lebih kecil dari 0,05 atau 5% maka terjadi pengaruh secara bersama-sama antara variabel independen dan variabel dependen. Yang berarti pelatihan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Analisis regresi linier berganda merupakan digunakan untuk melihat pengaruh hubungan positif maupun negatif pada variabel dependen dengan beberapa variabel independen. Berikut tabel untuk analisis linier berganda:

Tabel 8 Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20,433	12,519		1,632	,112
	pelatihan kerja	,529	,227	,387	2,328	,026
	lingkungan kerja	,331	,291	,190	1,139	,263

Konstanta sebesar 20,433 menyatakan, jika ada kenaikan pelatihan kerja dan lingkungan kerja Kinerja karyawan akan naik sebesar 20,433. Koefisien regresi 0,529 menyatakan, setiap kenaikan nilai pelatihan kerja akan terjadi kenaikan Kinerja karyawan sebesar 0,529. Koefisien regresi 0,331 menyatakan setiap kenaikan lingkungan kerja akan terjadi penurunan Kinerja karyawan sebesar 0,331.

Koefisien determinasi

Nilai koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen menjelaskan variasi variabel dependen. Berikut tabel koefisien determinasi pada penelitian ini:

Tabel 9 Tabel Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,502 ^a	,252	,208	5,897

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, pelatihan kerja

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa 25,2% variasi atau perubahan pada kinerja karyawan dijelaskan oleh variasi dari pelatihan kerja dan lingkungan kerja sedangkan sisanya 74,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam penelitian ini.

PENUTUP

Penelitian ini didapatkan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh secara signifikansantara pelatihan kerja terhadapkinerja karyawan pada PT BPRS Lantabur Tebuireng Jombang yang menunjukkan hasil uji hipotesis yang pertama hasilnya bisa diterima. Hasil dari penelitiano ini sama denganpenelitian terdahulu Kelvin Aldrian Widijanto (2017) dan Khasanah, Muttaqien, Barlian (2019) yang menunjukkan pengaruh positif.

Atas variabel independent pelatihan kerja terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Hasil penelitian Lingkungan kerja yaitu Lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT BPRS Lantabur Tebuireng Jombang menunjukkan bahwa hasil uji hipotesis pertama hasilnya ditolak. Hal ini menunjukan bahwawa indikator pada lingkungan kerja tidak berpengaruh tserhadap kinerja karyawan. Penyebab lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan salah satu nya adalah dikarenakan semua karyawan memiliki prinsip kekeluargaan sehingga timbul rasa saling percaya baik kepada sesama karyawan maupun atasan. Selain itu, para karyawan juga memiliki pinsip mengabdikan pada perusahaan sehingga dalam bekerja lebih maksimal dan penuh semangat menyelesaikan pekerjaan yang ada. Hasil penelitian ini sama dengankhasil penelitianterdahulu yangodilakukan Cahya Widuri Wulan (2019) yang menunjukkan bahwalingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawanpada kantpr regional PT Bima Palma Nugraha. Sedangkan Pelatihan kerja dan ligkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT BPRS Lantabur Tebuireng Jombang.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggereni, N. W. E. S. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (Lpd) Kabupaten Buleleng. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(2), 606. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v10i2.20139>
- Butar Butar, F. S., & Irsutami, I. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 2(1), 103–109. <https://doi.org/10.30871/jama.v2i1.726>
- Fiqi, M. A. (2018). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada cv. Tiara abadi pamekasan. 1(1), 215–250.
- Kusumastuti, I., Kurniawati, N., Satria, D. L., & Wicaksono, D. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sp Alumunium di Yogyakarta. 3(1).
- Sinambela, Ijan poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara.
- Subroto, S. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 12(1), 18–33. <https://doi.org/10.33558/optimal.v12i1.1544>
- Ulum, M., Prajitiasari, E. D., & Gusminto, E. B. (2018). Pengaruh Pelatihan , Lingkungan Kerja Fisik , dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Lumajang *The Influence of Training , Physical Work Environment , and Organizational Culture Toward Employee Performance on Lum*. V(1), 184–188.
- Yuliantari, K., & Prasasti, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta. 4(1), 76–8