

## **PENGARUH PELATIHAN, INSENTIF, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI AGUNG MANDIRI DESA BATUAN SUKAWATI GIANYAR**

**Ni Putu Emawati<sup>1\*</sup> | Pande Ketut Ribek<sup>2</sup> | Tiksnayana Vipraprastha<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Universitas Mahasaraswati Denpasar

\*korespondensi: [putu.ema017@gmail.com](mailto:putu.ema017@gmail.com)

**Abstract:** Koperasi Agung Mandiri Desa Batuan Sukawati merupakan salah satu lembaga keuangan berbentuk koperasi yang melayani nasabah tidak hanya dari Kabupaten Gianyar, tetapi juga kabupaten lain di Bali. Untuk memberikan pelayanan yang memuaskan, tentunya dibutuhkan karyawan yang mampu memberikan kinerja terbaiknya dalam setiap tugas yang dikerjakannya. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan memperoleh bukti empiris pengaruh pelatihan, insentif, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Agung Mandiri Desa Batuan Sukawati Gianyar. Penelitian ini dilakukan pada Koperasi Agung Mandiri Desa Batuan Sukawati menggunakan jenis data kualitatif dan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan Koperasi Agung Mandiri Desa Batuan Sukawati sebanyak 35 orang, teknik penentuan sampel menggunakan sampel jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel. Alat analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda, uji asumsi klasik, uji t, dan uji F. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Agung Mandiri Desa Batuan Sukawati, insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Agung Mandiri Desa Batuan Sukawati, serta lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Agung Mandiri Desa Batuan Sukawati.

**Kata kunci :** pelatihan, insentif, lingkungan kerja, kinerja karyawan

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat menentukan bagi keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai tujuan, baik pada organisasi publik atau privat (Sudarmanto, 2018:03). Oleh sebab itu hendaknya para pekerja mendapatkan perhatian lebih serius dari pihak perusahaan karena sumber daya manusia yang unggul akan berdampak pada kinerja karyawan yang baik pula. Mangkunegara (2019:67) menyatakan kinerja adalah penilaian yang sifatnya secara kualitas dan kuantitas yang mana memberikan hasil atas tugas dan tanggung jawab di laksanakan dengan benar.

Koperasi sebagai salah satu pilar penting dalam perekonomian Indonesia memiliki peran strategis dalam meningkatkan kesejahteraan anggotanya. Untuk mencapai tujuan tersebut, koperasi membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Kinerja karyawan yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi koperasi, sehingga dapat meningkatkan keuntungan dan kesejahteraan anggotanya. Koperasi Agung Mandiri bergerak di bidang simpan pinjam, perdagangan, dan percetakan.

Berdasarkan fenomena yang peneliti dapatkan selama melakukan observasi di obyek penelitian, bahwa pada Koperasi Agung Mandiri Desa Batuan Sukawati terdapat beberapa fenomena terkait penurunan kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan data target dan realisasi yang mengalami penurunan selama tiga tahun terakhir pada tahun 2021 sampai tahun 2023 yang ditunjukkan pada tabel dibawah ini.

**Tabel 1**  
**Target Pencapaian Koperasi Agung Mandiri Desa Batuan Sukawati**  
**Tahun 2021 – 2023**

Tahun	Keterangan	Target	Pencapaian	Presentase
2021	Tabungan	10.000.000.000	11.985.000.000	118,95
	Deposito	20.000.000.000	20.755.000.000	103,88
	Kredit	100.000.000.000	96.714.000.000	96,71
2022	Tabungan	10.000.000.000	9.788.000.000	97,78
	Deposito	20.000.000.000	11.590.000.000	57,95
	Kredit	100.000.000.000	95.260.000.000	95,26
2023	Tabungan	10.000.000.000	7.615.000.000	76,15
	Deposito	20.000.000.000	10.170.000.000	50,85
	Kredit	100.000.000.000	52.980.000.000	52,89

Sumber: Koperasi Agung Mandiri Desa Batuan Sukawati, 2024

Berdasarkan Tabel 1 terlihat bahwa target dan pencapaian target pada tahun 2021-2023 mengalami penurunan yang signifikan. Hal ini dapat terlihat dari tahun 2021 pencapaian target tabungan dan deposito mampu dilampaui, dan hanya target kredit saja yang belum tercapai, tetapi persentase pencapaian sudah sebesar 95,26%. Tahun 2022 semua target belum dapat tercapai, bahkan persentase pencapaiannya menurun dan lebih rendah dari tahun 2021. Kemudian, pada tahun 2023 juga mengalami hal yang sama, keseluruhan target tidak dapat dicapai serta persentase pencapaiannya semakin menurun dan lebih rendah dari tahun 2022. Kondisi ini mengindikasikan terdapat permasalahan terkait kinerja karyawan yang kurang maksimal. Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh karyawan adalah diadakannya suatu pelatihan dimana pelatihan yang diterapkan tersebut dibuat sesuai kebutuhan kerja yang diterapkan.

Kemudian peneliti juga menemukan permasalahan terkait pelatihan. Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan, pelatihan yang diikuti anggota koperasi terakhir pada oktober 2023 berlangsung selama 5 kali pada tahun 2023 dan belum diberikan jadwal pelatihan kembali untuk tahun 2024. Pada tahun sebelumnya yaitu tahun 2021 dan 2022 sempat dilakukan pelatihan namun hanya dijadwalkan 2 kali dalam satu tahun. Pelatihan yang diberikan terkadang tidak sesuai sehingga tidak berpengaruh untuk mengembangkan kemampuan kerja karyawan. Kemudian saat pelatihan bertempat di koperasi, area untuk melakukan pelatihan

tidak memadai dimana pelatihan dilakukan di halaman belakang koperasi yang tidak cukup luas dan nantinya semua karyawan akan duduk dibawah tanpa disediakan meja dan kursi sehingga karyawan merasa tidak berkonsentrasi saat mengikuti pelatihan. Hal ini perlu menjadi perhatian dari pimpinan koperasi. Pelatihan merupakan hal yang penting dalam menunjang kinerja karyawan dalam pencapaian tujuan bersama. Hingga saat ini koperasi tidak ada menjadwalkan pelatihan bagi karyawan. Dalam hal ini terdapat permasalahan terkait pelatihan yang belum dijalankan dengan maksimal.

Melihat fenomena yang terjadi pada Koperasi Agung Mandiri Desa Batuan Sukawati dan berdasarkan penelitian terdahulu, peneliti merasa tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Insentif, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Agung Mandiri Desa Batuan Sukawati”.

## LITERATUR

### **Goal Setting Theory**

*Goal-Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. *Goal-Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2017:24). *Goal setting theory* menjelaskan bagaimana karyawan berusaha mencapai tujuan perusahaan yang bisa dilakukan dengan memaksimalkan kinerjanya yaitu hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam suatu periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti hasil kerja.

### **Pelatihan**

Menurut Dessler (2020:284) menyatakan bahwa pelatihan adalah proses dalam mengejar keterampilan yang dibutuhkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, yang mana pelatihan karyawan memberikan pengetahuan praktis dan penerapannya dalam dunia kerja perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan organisasi perusahaan. Kasmir (2019:126) berpendapat bahwa pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya. Sementara itu menurut Widodo (2019:54) pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Menurut Mangkunegara (2019:44) indikator-indikator pelatihan kerja yaitu: tujuan pelatihan, materi, metode yang digunakan, peserta pelatihan, dan kualifikasi pelatih (instruktur).

## **Insentif**

Menurut Hasibuan (2018:183) menyatakan insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya agar karyawan terdorong meningkatkan kinerja. Wibowo (2023:670) juga menyatakan pemberian insentif bisa dianggap sebagai alat motivasi yang dapat merangsang dan menggerakkan karyawan serta mendorong semangat mereka untuk meraih prestasi lebih tinggi demi peningkatan kinerja individu serta pencapaian target organisasi. Sedangkan, menurut Mangkunegara (2019:89) menyatakan pengertian insentif adalah suatu bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi sebagai pengakuan prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi. Menurut Hasibuan (2018:86) ada 3 indikator pemberian insentif antara lain: bonus, promosi, dan pemberian penghargaan.

## **Lingkungan Kerja**

Menurut Afandi (2018:65) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai sebagainya. Kasmir (2018:192), lingkungan kerja adalah lingkungan atau kondisi di sekitar tempat kerja dapat berupa ruangan, tata letak, fasilitas, dan infrastruktur, serta hubungan kerja dengan rekan kerja. Menurut Sedarmayanti, (2019:25) indikator lingkungan kerja adalah penerangan, suhu udara, kebisingan, penggunaan warna, ruang yang dibutuhkan, kemampuan untuk bekerja, dan hubungan pegawai dengan pegawai lainnya.

## **Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2019:67) kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2018:34) mendefinisikan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seorang karyawan, terkait pelaksanaan tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut berdasarkan kemampuan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu. Sementara itu menurut Kasmir (2019:182) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Mangkunegara (2019:67) kinerja karyawan dapat diukur menggunakan indikator antara lain kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas penggunaan sumber daya, mandiri, dan berkomitmen.

## **Hipotesis Penelitian**

### **Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Hasibuan (2018:70) yang mengungkapkan bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir. Pelatihan kerja adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan. Melalui pelatihan diharapkan karyawan bisa memenuhi standar ideal yang ditentukan oleh perusahaan dengan potensi yang dimiliki seorang karyawan baik keterampilan, pengetahuan maupun sikap yang dapat ditingkatkan pada saat pelatihan (Sutrisno, 2019:68). Penelitian yang dilakukan oleh Yani *et al.*, (2024), Yahuza (2024), Edi *et al.*, (2021), Saputra *et al.*, (2024), Maizar *et al.*, (2023) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

#### **Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Sinambela (2019:238) menyatakan bahwa insentif merupakan elemen atau balas jasa yang diberikan secara tidak langsung tetap atau bersifat variabel tergantung kinerja pegawai. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka. Menurut Sutrisno (2019:183) insentif merupakan imbalan tambahan melalui tambahan prestasi kerja yang menonjol dari yang lain untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan mempertahankan kinerja karyawan di perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Baharuddin *et al.*, (2024), Schoe *et al.*, (2024), Mayki *et al.*, (2024), Alkandi *et al.*, (2023), dan Miranti *et al.*, (2023) menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>2</sub>: Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Afandi (2018:65) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai sebagainya. Menurut Sedarmayanti (2019:135) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai lokasi atau tempat kerja yang didalamnya terdapat fasilitas yang dapat mendukung pelaksanaan pekerjaan dan pencapaian tujuan organisasi. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jumani *et al.*, (2024), Khasbana *et al.*, (2024), Wahyuni *et al.*, (2024), Sutaguna *et al.*, (2023), Tannady (2023) dan Permadi *et al.*, (2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>3</sub>: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### METODELOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Koperasi Agung Mandiri Desa Batuan Sukawati yang beralamat di Jl. Raya Bucuan Negara, Batuan, Kec. Sukawati, Kabupaten Gianyar, Bali. Objek dalam penelitian ini adalah Pelatihan, Insentif, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Koperasi Agung Mandiri Desa Batuan Sukawati yang berjumlah 35 orang. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan sampel jenuh. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi dan wawancara. Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Hasil Uji Instrumen

##### 1. Uji Validitas

Pada penelitian ini setiap item pernyataan dari masing-masing variabel pelatihan, insentif, lingkungan kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai korelasi lebih besar dari 0,3 dan signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator dinyatakan valid.

##### 2. Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini setiap item pertanyaan dari masing-masing variabel pelatihan, insentif, lingkungan kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,7 sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan sudah reliabel.

Berdasarkan hasil uji normalitas Kolmogorov Smirnov Test menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)*  $0,072 > 0,05$  dengan demikian dapat dikatakan variabel tersebut berdistribusi normal. Nilai yang dihasilkan lebih besar dari signifikansi 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data mengikuti sebaran normal.

##### 3. Hasil Uji Multikolinearitas

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Pelatihan ( $X_1$ )	0,129	7,738	Bebas Multikolinearitas
Insentif ( $X_2$ )	0,132	7,569	Bebas Multikolinearitas
Lingkungan kerja ( $X_3$ )	0,941	1,063	Bebas Multikolinearitas

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai tolerance dari variabel bebas yaitu pelatihan, insentif, dan lingkungan kerja  $\geq 0,10$  dan nilai VIF  $\leq 10$ , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas

4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	Sig.	Keterangan
Pelatihan ( $X_1$ )	0,830	Bebas Heteroskedastisitas
Insentif ( $X_2$ )	0,764	Bebas Heteroskedastisitas
Lingkungan kerja ( $X_3$ )	0,927	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai signifikasni untuk semua variabel bebas (*independent*) lebih besar dari 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ), yang berarti tidak ada pengaruh variabel dependent terhadap variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$  sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga asumsi heteroskedastisitas terpenuhi.

**Hasil Persamaan Regresi Linear Berganda**

**Tabel 4**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0,655	1,444		0,453	0,653
Pelatihan ( $X_1$ )	0,390	0,114	0,362	3,416	0,002
Insentif ( $X_2$ )	1,033	0,177	0,611	5,825	0,000
Lingkungan kerja ( $X_3$ )	0,118	0,050	0,092	2,335	0,026

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4 dibuat persamaan model regresi linear berganda sebagai berikut:  $Y = 0,655 + 0,390X_1 + 1,033X_2 + 0,118X_3$ . Persamaan tersebut memberi informasi bahwa:

$\beta_1 = 0,390$  artinya apabila pelatihan meningkat sebesar satu satuan maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan, dengan asumsi nilai variabel lain tetap.

$\beta_2 = 1,033$  artinya apabila insentif meningkat sebesar satu satuan maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan, dengan asumsi nilai variabel lain tetap.

$\beta_3 = 0,118$  artinya apabila lingkungan kerja meningkat sebesar satu satuan maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan, dengan asumsi nilai variabel lain tetap.

**Hasil Uji Determinasi**

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Determinasi**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,977 <sup>a</sup>	0,955	0,951	0,788

Sumber: Data diolah, 2024

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X terhadap Y, digunakan koefisien determinasi ( $R^2$ ). Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan nilai *Adjusted R Square* yang diperoleh sebesar 0,951. Dari hasil perhitungan tersebut dapat dijelaskan bahwa kontribusi variabel pelatihan, Insentif, dan lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan Koperasi Agung Mandiri Desa Batuan, Sukawati sebesar 95,1% sedangkan sisanya 4,9% dipengaruhi variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian.

**Hasil Uji Hipotesis (Uji t)**

**Tabel 6**  
**Hasil Uji t**

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0,655	1,444		0,453	0,653
Pelatihan ( $X_1$ )	0,390	0,114	0,362	3,416	0,002
Insentif ( $X_2$ )	1,033	0,177	0,611	5,825	0,000
Lingkungan kerja ( $X_3$ )	0,118	0,050	0,092	2,335	0,026

Sumber: Data diolah, 2024

Uji statistik t bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variabel terikat. *Level of significant* yang digunakan adalah 0,05 atau 5% maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

- a) Hasil t-test pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Agung Mandiri Desa Batuan, Sukawati menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,416 serta nilai signifikan uji t sebesar  $0,002 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Agung Mandiri Desa Batuan, Sukawati, sehingga hipotesis pertama ( $H_1$ ) diterima.
- b) Dari hasil t-test pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan di Koperasi Agung Mandiri Desa Batuan, Sukawati menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,825 serta nilai signifikan uji t sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Agung Mandiri Desa Batuan, Sukawati, sehingga hipotesis kedua ( $H_2$ ) diterima.
- c) Dari hasil t-test pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Agung Mandiri Desa Batuan, Sukawati menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar

2,335 serta nilai signifikan uji t sebesar  $0,026 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Agung Mandiri Desa Batuan, Sukawati, sehingga hipotesis ketiga ( $H_3$ ) diterima.

### Hasil Uji F

**Tabel 7**  
**Hasil Uji F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	408,622	3	136,207	219,192	0,000 <sup>b</sup>
	Residual	19,264	31	0,621		
	Total	427,886	34			

Sumber: Data diolah, 2024

Uji F hitung sebesar 219,192 dengan signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan, insentif, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Agung Mandiri Desa Batuan, Sukawati, sehingga model regresi layak untuk digunakan.

### Pembahasan Hasil Penelitian

#### Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Agung Mandiri Desa Batuan, Sukawati. Artinya, jika Koperasi Agung Mandiri Desa Batuan, Sukawati meningkatkan intensitas pelatihan yang diberikan kepada karyawan maka kinerja yang ditunjukkan karyawan akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yani *et al.*, (2024) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga didukung oleh penelitian dari Yahuza (2024), Edi *et al.*, (2024), Saputra *et al.*, (2023), Maizar *et al.*, (2023) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Agung Mandiri Desa Batuan, Sukawati. Artinya, semakin baik sistem pemberian insentif pada Koperasi Agung Mandiri Desa Batuan, Sukawati maka kinerja karyawan juga semakin meningkat. Hasil penelitian sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Baharuddin *et al.*, (2024) menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga didukung oleh penelitian dari

Schoe *et al.*, (2024), Mayki *et al.*, (2024), Alkandi *et al.*, (2023), Miranti (2023) menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Agung Mandiri Desa Batuan, Sukawati. Artinya, semakin baik dan kondusif lingkungan kerja yang ada pada Koperasi Agung Mandiri Desa Batuan, Sukawati maka kinerja karyawan juga semakin meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jumani *et al.*, (2024) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga didukung oleh penelitian dari Khasbana *et al.*, (2024), Wahyuni *et al.*, (2024), Sutaguna *et al.*, (2023), Tannady (2023) dan Permadi *et al.*, (2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **SIMPULAN DAN LIMITASI**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan, maka kesimpulan yang berkaitan dengan pengaruh pelatihan, insentif, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Agung Mandiri Desa Batuan, Sukawati pada penelitian ini adalah sebagai berikut: Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Agung Mandiri Desa Batuan, Sukawati. Artinya, semakin baik dan tepat pelatihan yang diberikan kepada karyawan Koperasi Agung Mandiri Desa Batuan, Sukawati maka kinerja karyawan juga semakin meningkat. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Agung Mandiri Desa Batuan, Sukawati. Artinya, semakin baik sistem pemberian insentif di Koperasi Agung Mandiri Desa Batuan, Sukawati maka kinerja karyawan juga semakin meningkat. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Agung Mandiri Desa Batuan, Sukawati. Artinya, semakin baik dan kondusif lingkungan kerja yang dimiliki karyawan di Koperasi Agung Mandiri Desa Batuan, Sukawati maka kinerja karyawan juga semakin meningkat.

### **Limitasi**

Berdasarkan pada pengalaman langsung penelitian dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor agar dapat untuk lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya karena penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya.

Penelitian ini memiliki keterbatasan yaitu, hanya meneliti pelatihan, insentif, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dimana masih banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia teori, konsep dan indikator*. Zanafa Publishing.
- Alkandi, I. G., Khan, M. A., Fallatah, M., Alabdulhadi, A., Alanizan, S., & Alharbi, J. (2023). The impact of incentive and reward systems on employee performance in the Saudi primary, secondary, and tertiary industrial sectors: A mediating influence of employee job satisfaction. *Sustainability*, 15(4), 3415. <https://doi.org/10.3390/su15043415>
- Baharuddin, B., Hanafi, M. A. N., & Nurjaya, M. (2024). Pengaruh insentif dan locus of control terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Syariah. *Journal of Economics, Management, Accounting and Computer Applications*, 1(1), 1–5.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson Education.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revisi). Bumi Aksara.
- Jumani, A., Sawitri, N. N., Fikri, A. W. N., Faeni, D. P., & Maulia, I. R. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kelurahan Jatimulya. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen*, 2(2), 364–372.
- Kasmir. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (Teori dan praktik)*. Rajagrafindo Persada.
- Khasbana, A., Saddewisasi, W., Sujito, S., & Lestari, R. I. (2024). The effect of commitment, work environment, and compensation on employee performance with job satisfaction as an intervening variable (Case at PT SAI Apparel Industries). *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 8(2).
- Maizar, I. N. P., & Nabella, S. D. (2023). The influence of compensation, training, competence and work discipline on employee performance PT. Luas Retail Indonesia. *International Journal of Accounting, Management, Economics and Social Sciences (IJAMESC)*, 1(4). <https://doi.org/10.61990/IJAMESC.V1I4>
- Mangkunegara, A. A. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Rosdakarya.
- Mayki, C. D. A., Diu, J., Maulana, M. L., Taufiqurahman, D., Suryadinata, W., & Raka, I. (2024). Pengaruh insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan (Literatur review). *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis (JEMB)*, 1(3), 81–88.



- Miranti, M., & Perkasa, D. H. (2023). Pengaruh insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Ridho Sejahtera Jaya. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 1(1), 35–52.
- Permadi, I. K. O., Landra, N., Kusuma, I. G. A. E. T., & Sudja, I. N. (2018). The impact of compensation and work environment towards job satisfaction to affect the employee performances. *International Journal of Management and Commerce Innovations*, 6(2), 1248–1258.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku organisasi*. Salemba Empat.
- Saputra, R. A., Setyadi, M. C. S., & Supriadi, B. (2024). The influence of competence, training, and career development on the performance members of Hanudnas Pustdiklat Surabaya. *Innovation Business Management and Accounting Journal*, 3(1), 134–143. <https://doi.org/10.56070/IBMAJ.2024.016>
- Schoe, E., Rachman, M., & Ruliana, T. (2024). The influence of work discipline and incentives on employee performance: Study at PT. Bank KB Bukopin Syariah Samarinda Branch. *Journal La Bisecoman*, 5(3), 417–428.
- Sedarmayanti. (2019). *Sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil* (Edisi Revisi). Refika Aditama.
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen kinerja: Pengelolaan, pengukuran dan implikasi kinerja*. Rajawali Pers.
- Sudarmanto. (2018). *Kinerja dan pengembangan kompetensi SDM*. Pustaka Pelajar.
- Sugiono, E., Efendi, S., & Afrina, Y. (2021). The effect of training, competence and compensation on the performance of new civil servants with organizational culture as intervening: Studies at the Ministry of Health of the Republic of Indonesia. *International Journal of Science and Society*, 3(1), 262–279. <https://doi.org/10.54783/ijssoc.v3i1.292>
- Sutaguna, I. N. T., Yusuf, M., Ardianto, R., & Wartono, P. (2023). The effect of competence, work experience, work environment, and work discipline on employee performance. *Asian Journal of Management, Entrepreneurship and Social Science*, 3(01), 367–381.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Tannady, H., & Budi, I. S. K. (2023). The influence of organization culture, work environment and leadership on performance of fulltime lecturer (Case study of private higher education institution which supported by corporate). *Journal on Education*, 5(4), 13020–13025.
- Wahyuni, W., Ramli, R., & Mawardi, W. (2023). Optimizing employee performance in Tapalang Health Center, Tapalang District, Mamuju Regency: The interplay of work environment, discipline, and motivation. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(5), 6786–6795.
- Widodo, S. (2019). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia*. Pustaka Pelajar.



- Yahuza, J., & Suleiman, W. (2024). Effects of training and development on employee performance: Moderating role of leadership style. *International Journal of Intellectual Discourse*, 7(2), 13–26.
- Yani, A. S., Lukiyana, & Prasajo, R. E. (2024). The effect of employee training and development on employee performance moderated by job satisfaction in the North Jakarta Administrative City Water Resources Department. *International Journal of Human Capital Management*, 8(1), 1–10. <https://doi.org/10.21009/IJHCM.08.01.1>