

**PENGARUH PELATIHAN, PEMBERIAN INSENTIF, LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK MANDIRI**

**Sri Resky Ahdawiyah<sup>\*1</sup>, Saban Echdar<sup>2</sup>, Muh. Said<sup>3</sup>**

<sup>\*1</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

<sup>2</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

<sup>3</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

E-mail: <sup>\*1</sup>sri.reskyahdawiyah@gmail.com, <sup>2</sup>sabanechdar@gmail.com, <sup>3</sup>muhsaid2601@gmail.com

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis: pengaruh pelatihan, pemberian insentif dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Daya Makassar. Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian dilakukan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Daya Makassar. Penelitian ini dilakukan dengan cara membagikan kuesioner kepada responden yang dianggap memenuhi kriteria penelitian. Waktu penelitian dilakukan mulai bulan Februari 2021. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Daya Makassar yang berjumlah 80 orang. Pemilihan sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan rumus slovin  $n = 80/1,8 = 44,44$  dibulatkan 50 orang.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Pelatihan, pemberian insentif dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. 2) Pelatihan, pemberian insentif dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. 3) Lingkungan kerja merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Daya Makassar.

**Kata Kunci: Pelatihan, Insentif, Lingkungan Kerja, Kinerja**

**ABSTRACT**

*This research approach uses quantitative research. The research was conducted at PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Daya Makassar Branch. This research was conducted by distributing questionnaires to respondents who were deemed to meet the research criteria. When the research was conducted starting in February 2021. The study population was all employees of PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Daya Makassar Branch, amounting to 80 people. The sample selection in this study was determined by the formula Slovin  $n = 80 / 1.8 = 44.44$  rounded off 50 people.*

*The results of this study indicate that: 1) Training, incentives and work environment have a partially significant positive effect on employee performance. 2) Training, incentives and work environment simultaneously have a significant positive effect on employee performance. 3) work environment is the most dominant variable affecting the performance of employees of PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. Daya Makassar Branch.*

**Keywords : Training, Incentives, Work Environment, Performance**

## PENDAHULUAN

Perkembangan industri perbankan di Indonesia semakin berkembang pesat. Dapat terlihat dari semakin banyaknya jumlah perbankan di Indonesia, bahkan keberadaan perbankan tidak hanya terdapat di kota-kota besar, tetapi sudah memasuki daerah-daerah sehingga jumlah perbankan di Indonesia yang semakin meningkat membuat suatu perbankan harus memiliki keunggulan agar dapat tetap bertahan dan bersaing dengan perusahaan perbankan lainnya di Indonesia.

Dengan meningkatnya jumlah industri perbankan saat ini, yang ditandai dengan benayak berdirinya bank-bank swasta dan pembukaan jaringan kantor cabang baru mengakibatkan persaingan antara para pemilik atau pengelola perbankan semakin ketat dan kompetitif, sehingga menimbulkan tantangan bagi pemilik untuk melakukan perubahan pada berbagai aspek dalam pengelolaan perbankan. Menghadapi perubahan dan persaingan baik pada tingkat nasional maupun internasional, maka para karyawan harus beradaptasi atas perubahan dalam teknologi, seperti munculnya teknologi baru atau metode kerja baru di perbankan. Situasi seperti ini membuat perbankan membutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai pengetahuan, keterampilan, kemampuan tinggi dan terlatih yang dapat memfokuskan kemampuan mereka pada tugas dan tanggung jawab untuk kepentingan perbankan.

Salah satu masalah yang dihadapi oleh organisasi atau perusahaan saat ini adalah rendahnya kualitas sumber daya manusia. Tantangan sebuah perusahaan adalah bagaimana cara menciptakan sumber daya manusia yang memiliki kinerja baik dan optimal sebagai alat untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan dapat berjalan dengan baik. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017: 15) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Setiap perusahaan yang mampu bersaing harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten. Namun, untuk membentuk karyawan dengan kinerja yang baik, tentunya perusahaan harus memberikan upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Kinerja karyawan merupakan perhatian yang utama bagi pemilik atau pengelola perbankan. Menurut Mangkunegara (2015:67) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh karyawan di perbankan adalah diadakannya suatu program pelatihan dimana program yang diterapkan tersebut dibuat sesuai kebutuhan kerja yang diterapkan di perbankan. Menurut Fajar (2013:100) pelatihan merupakan proses pembelajaran yang ditujukan kepada karyawan agar pelaksanaan pekerjaan memuaskan. Alasan diterapkannya pelatihan bagi karyawan adalah pegawai yang baru direkrut sering kali belum memahami secara benar bagaimana melakukan pekerjaan, perubahan-perubahan dalam lingkungan kerja dan tenaga kerja, meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki produktifitas karyawan, dan karyawan menyesuaikan dengan peraturan yang ada. Artinya, dengan adanya pemberian pelatihan terhadap karyawan maka mereka akan mengetahui tugas-tugas yang harus dilakukan selama bekerja dan kinerja karyawan akan semakin meningkat. Selain pelatihan, maka faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah pemberian insentif.

Pemberian insentif sangat mempengaruhi keberhasilan dan kemajuan kinerja karyawan. Menurut Moeheriono (2012:259) Insentif merupakan salah satu imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas prestasinya. Insentif dapat membuat karyawan bekerja lebih baik dalam perusahaan, dimana karyawan mendapat berbagai hadiah, komisi atau sertifikat, sementara perusahaan tidak perlu meningkatkan gaji tetap untuk menghargai kinerja karyawannya.

Selanjutnya, salah satu peran penting atau faktor lain yang harus ditekankan oleh suatu perusahaan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam menjabai tujuan perusahaan adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik, kondusif serta terkoordinasi. Menurut Sunyoto (2015:38) lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja. Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan merupakan salah satu cara perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja para karyawannya.

Fenomena yang terjadi selama ini di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Daya Makassar yaitu, program kerja dan sistem perusahaan yang terapkan belum terkelola dengan baik, dapat dilihat dari segi pelatihan yang diberikan, karena walaupun PT. Bank Mandiri sejak awal berkomitmen terhadap pengembangan sumber daya manusia melalui pelaksanaan pelatihan tetapi masih ada karyawan yang bekerja dengan kinerja yang masih sama dan belum maksimal, padahal tidak bisa dipungkiri Bank Mandiri mengeluarkan dana yang banyak agar dipergunakan untuk mengirim para karyawan untuk belajar di luar dan di dalam negeri guna mendidik karyawan menjadi individu-individu dengan kualitas yang diinginkan oleh perusahaan. Bank Mandiri juga pernah mendatangkan seorang pakar Internasional bernama Marshal Goldsmith untuk berbicara mengenai kepemimpinan agar para karyawan atau pimpinan tahu apa yang dibutuhkan oleh sebuah perusahaan supaya bisa maju. Pelatihan dan pembekalan menjadi sebuah metode penting yang bisa dilakukan oleh sebuah perusahaan untuk menghasilkan kualitas karyawan. Jadi begitu pula dengan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Daya Makassar harus mempekerjakan karyawan yang sudah melewati proses pelatihan yang unggul dan berkualitas sehingga siap kerja sesuai dengan tugas dan jabatan yang diberikan.

Selain itu terkait dengan masalah pemberian insentif, PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Daya Makassar yaitu, pemberian insentif tidak membedakan karyawan senior dengan junior tetapi dilihat dari hasil kerja yang dilakukan, jadi hanya beberapa karyawan saja yang mendapatkan insentif dari perusahaan dikarenakan insentif diberikan kepada karyawan yang memenuhi target perusahaan. Jadi ketika karyawan ingin mendapatkan insentif yang besar maka karyawan harus lebih semangat dan meningkatkan kinerjanya untuk mencapai target yang diinginkan perusahaan, tetapi apabila karyawan sudah bekerja dengan maksimal dan target perusahaan tercapai tetapi malah perusahaan tidak memberikan insentif yang sesuai yang diharapkan karyawan maka akan menimbulkan kurangnya semangat dan menurunnya kinerja karyawan. Sebaliknya, jika karyawan sudah mencapai target perusahaan dan perusahaan memberikan insentif sesuai yang diharapkan maka semangat dalam bekerja pasti akan meningkat dan tujuan perusahaan akan tercapai.

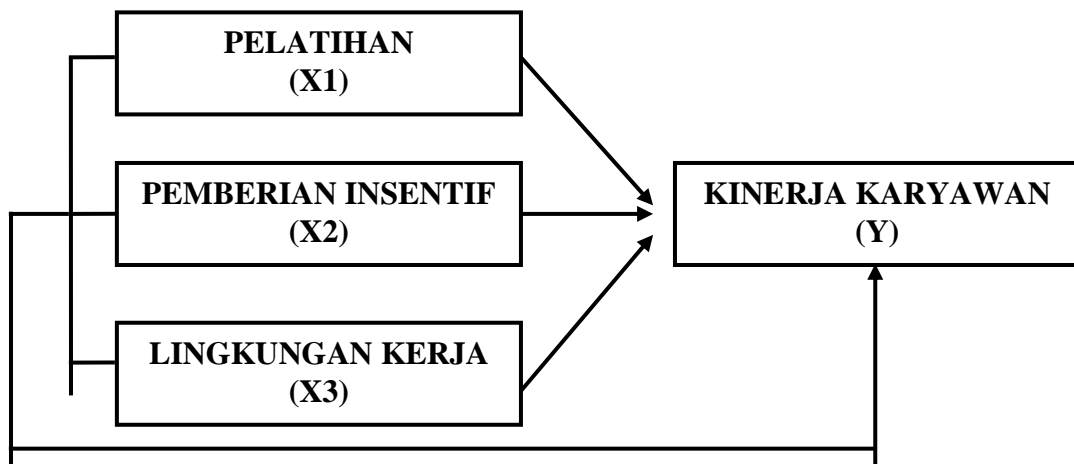
Selanjutnya, terkait dengan lingkungan kerja yang ada di di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Daya Makassar yaitu masih harus diperhatikan baik dari segi tempat atau lingkungan fisik. Karena walaupun fasilitas disana cukup baik, tetapi masih ada sebagian karyawan yang kurang puas atas semuanya, dan fasilitas yang diberikan seperti ATM stor tunai belum cukup untuk menghasilkan kepuasan pengunjung yang

datang, karena biasanya ATM disana sering terjadi masalah, yang mengakibatkan penumpukan antrian di teller banyak sehingga membuat PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Daya Makassar harus meningkatkan lingkungan kerja fisiknya agar kinerja karyawan baik dan para pengunjung juga nyaman dalam bertransaksi. Untuk lingkungan kerja non fisik di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Daya Makassar belum cukup baik, karena hubungan karyawan yang satu dengan yang lainnya kurang terjalin disebabkan masih ada karyawan yang berkubu-kubu dalam berteman, sehingga belum terjalin kompak untuk semua karyawan.

PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Daya Makassar harus memberikan perhatian khusus dalam mendorong para karyawannya untuk memberikan kinerja yang berkualitas bagi masyarakat atau nasabah untuk menarik calon atau para nasabah agar tetap menjadi pelanggan setia dan terus menggunakan Bank Mandiri sebagai pilihan bertransaksi setiap harinya. Kinerja karyawan yang tidak baik secara langsung akan mempengaruhi perusahaan sehingga mengganggu stabilitas atau kelangsungan pencapaian tujuan sebuah perusahaan. Apabila permasalahan tersebut tidak diatasi dengan baik, maka akan menyebabkan terganggunya pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan pada uraian diatas maka penelitian ini disusun melalui konsep kerangka pemikiran yang dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian



Melalui gambar kerangka konsep di atas maka akan terdapat tiga hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini yaitu

1. Pelatihan, pemberian insentif dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Daya Makassar.
2. Pelatihan, pemberian insentif dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Daya Makassar.
3. Pelatihan berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Daya Makassar.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Menurut Echdar (2017) Pendekatan kuantitatif merupakan metode yang lebih menekankan pada aspek pengukuran secara obyektif terhadap fenomena social, yang dijabarkan dalam beberapa komponen masalah, variabel dan indikator dan setiap variabel yang ditentukan diukur dengan memberikan simbol-simbol angka yang berbeda sesuai dengan kategori informasi yang berkaitan dengan variabel tersebut. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Daya Makassar. Waktu pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan pada Februari - Maret 2021 dengan sampel penelitian sebanyak 50 (lima puluh) orang yang merupakan karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Daya Makassar.

Teknik analisis data menggunakan analisa regresi linier berganda yang didahului dengan uji validitas dan uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heterokedastisitas. Kemudian masuk ke dalam uji hipotesis terhadap data penelitian uji hipotesis digunakan uji t untuk menguji hubungan secara parsial dan uji f untuk mengetahui hubungan secara simultan. Analisis kebermaknaan dalam penelitian ini digunakan melalui uji koefisien determinasi (R square).

## HASIL PENELITIAN

Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer IBM *SPSS for Windows* versi 22. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya dijelaskan pada Tabel berikut ini:

**Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Variabel	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig
		Std. Error	Beta		
(Constant)	-.158	.128		-1.238	.222
Pelatihan	.178	.051	.195	3.529	.001
Pemberian Insentif	.371	.074	.356	5.028	.000
Lingkungan Kerja	.499	.082	.472	6.051	.000

Berdasarkan pada tabel 1, maka didapatkan persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = -0,158 + 0,178X_1 + 0,371X_2 + 0,499X_3$$

Persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar -0,158 menunjukkan bahwa bila variabel independennya nol maka kinerja karyawan yang dihasilkan sebesar -0,158.
- Nilai 0,178 pada variabel pelatihan ( $X_1$ ) adalah bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi pelatihan, berarti akan semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Koefisien regresi 0,178 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 pelatihan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,178 satuan. Sehingga pelatihan berhubungan positif terhadap kinerja

- karyawan dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan.
- c. Nilai 0,371 pada variabel pemberian insentif ( $X_2$ ) adalah bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi pemberian insentif, berarti akan semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Koefisien regresi 0,371 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 pemberian insentif maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,371 satuan. Sehingga pemberian insentif berhubungan positif terhadap kinerja karyawan dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan.
  - d. Nilai 0,499 pada variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) adalah bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi lingkungan kerja, berarti akan semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Koefisien regresi 0,499 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,499 satuan. Sehingga lingkungan kerja berhubungan positif terhadap kinerja karyawan dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan.

### **Pengujian hipotesis secara parsial**

#### **1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji signifikan pengaruh parsial (uji  $t$ ) pada variabel pelatihan menghasilkan nilai untuk  $t$  hitung sebesar 3,529 dan untuk nilai  $t$  tabel dari hasil  $n-k-1$  ( $n$ =responden,  $k$ =variabel independen) sebesar 2,012. Dengan begitu berdasarkan nilai  $t$  hitung sebesar  $3,529 > 2,012$  dan untuk nilai probabilitas sebesar  $0,001 < 0,05$  maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dengan demikian pelatihan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

#### **2. Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji signifikan pengaruh parsial (uji  $t$ ) pada variabel pemberian insentif menghasilkan nilai untuk  $t$  hitung sebesar 5,028 dan untuk nilai  $t$  tabel dari hasil  $n-k-1$  ( $n$ =responden,  $k$ =variabel independen) sebesar 2,012. Dengan begitu berdasarkan nilai  $t$  hitung sebesar  $5,028 > 2,012$  dan untuk nilai probabilitas sebesar  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dengan demikian pemberian insentif berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

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

Hasil uji signifikan pengaruh parsial (uji  $t$ ) pada variabel lingkungan kerja menghasilkan nilai untuk  $t$  hitung sebesar 6,051 dan untuk nilai  $t$  tabel dari hasil  $n-k-1$  ( $n$ =responden,  $k$ =variabel independen) sebesar 2,012. Dengan begitu berdasarkan nilai  $t$  hitung sebesar  $6,051 > 2,012$  dan untuk nilai probabilitas sebesar  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dengan demikian lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

### **Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Simultan)**

Uji F dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel independent dalam hal ini adalah variabel Pelatihan, variabel Pemberian Insentif dan variabel Lingkungan Kerja berpengaruh secara bersama sama terhadap Kinerja Karyawan. Hasil perhitungan uji F untuk menguji hubungan variabel independen secara bersama-sama diperoleh pada tabel berikut ini:



**Tabel 2. Hasil Uji F (Secara Simultan)**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	22.280	3	7.427	371.486	.000 <sup>b</sup>
Residual	.920	46	.020		
Total	23.200	49			

Berdasarkan hasil uji F atau uji secara simultan diperoleh hasil dengan tingkat signifikan 5% dan derajat kebebasan  $df_1 = 3$  dan  $df_2 = 46$  maka  $f$  tabel didapat  $(3:46) = 2,81$ . Berdasarkan uji anova atau uji F dari output SPSS, terlihat bahwa diperoleh  $f$  hitung sebesar  $371,486 >$  nilai  $f$  tabel  $2,81$  dan probabilitas sebesar  $0,000 < 0,05$ . Secara lebih tepat, dapat dilihat bahwa nilai  $F$  hitung dibandingkan dengan  $F$  tabel itu lebih besar ( $F$  hitung  $>$   $F$  tabel) maka secara simultan atau bersama-sama variabel-variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen. Jadi dari hasil  $f$  hitung lebih besar dari  $f$  tabel dan nilai probabilitasnya juga lebih kecil dari  $0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan ( $X_1$ ), pemberian insentif ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ).

### Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square*

**Tabel 3. Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.980 <sup>a</sup>	.960	.958	.141

Pada tabel 3 koefisien determinasi terlihat bahwa  $R$  pada uji penelitian ini diperoleh nilai korelasi sebesar  $R=0,980$  yang artinya korelasi atau hubungan antara pelatihan, pemberian insentif dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Daya Makassar sebesar 98%. Kemudian nilai koefisien determinasi atau  $R$  Square sebesar  $0,960$  yang artinya sebesar 96% kinerja karyawan dipengaruhi oleh pelatihan, pemberian insentif dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya sebesar  $(100\% - 96\% = 4\%)$  dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan pelatihan, pemberian insentif dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan ialah pemberian pembekalan kepada karyawan baru atau memberikan pengetahuan dan

keterampilan baru buat karyawan yang sudah lama bekerja. Untuk memperoleh kinerja karyawan yang baik maka dibutuhkan pelatihan disetiap karyawan yang tepat juga yang bisa mengatasi semua persoalan-persoalan pekerjaan yang dihadapi karyawan ataupun perusahaan. Pemimpin disuatu perusahaan yang baik yaitu ketika membantu karyawannya mengatasi masalah yang dihadapi, melakukan pelatihan dengan pembahasan sesuai persoalan atau tugas yang dihadapi dan belum dimengerti. Pemberian insentif merupakan sarana motivasi yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, sebagai pendapatan ekstra diluar gaji atau upah yang telah ditentukan. Selanjutnya lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Lingkungan kerja yang konduktif yang diciptakan oleh karyawan dan perusahaan akan mendorong efektivitas dari perusahaan tersebut di dalam menjalankan roda organisasinya. Serta akan menimbulkan semangat dan gairah kerja yang tinggi karena adanya lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan. Kinerja karyawan akan semakin meningkat apabila pelatihan, pemberian insentif dan lingkungan kerja diperhatikan dengan baik sehingga akan menguntungkan perusahaan untuk mencapai tujuan yang akan dicapai.

### **KESIMPULAN**

Penelitian ini menyimpulkan bahwa pelatihan, pemberian insentif dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja merupakan variabel yang paling dominan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosdakarya, Indonesia.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Al Fajar, S. &. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing*. Yogyakarta: Ilmu Manajemen YKPN.
- Amir, Mohammad Faisal, 2015. *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan, Konsep, dan Penilaian Kinerja di Perusahaan*. Jakarta: Penerbit Mitra Wacana Media.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta: Gava Media.
- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*: PT Buku Seru.
- Dessler, Gary, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Echdar Saban, 2017. *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis*. Bogor : Ghalia Indonesia
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR



- Handoko, 2013. *Manajemen*; Edisi Kedua, Cetakan Ketigabelas, BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P., (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. kedua belas. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Miftah Rohmani, 2020. “*Pengaruh Insentif, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Kantor Pusat Bank BNI Syariah)*”. Skripsi. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta. Indonesia.
- Moeherion. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Pasolong, Harbani. (2011). *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta
- Payaman J. Simanjuntak. 2011. *Manajemen Evaluasi Kinerja* .Edisi 3. Jakarta. Fakultas UI
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi ke 6. Depok: PT Raja Grafindo.
- Sedarmayanti, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Refika Aditama Eresco
- Sedarmayanti, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Silfiati, 2018, “*Pengaruh Insentif, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Bukopin Cabang Surabaya*”. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Program Studi Ekonomi Syariah Surabaya, Indonesia.
- Soetjipto, Budi W, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Amara Books. Yogyakarta
- Sofyan, Diana Khairani, 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BAPPEDA*.
- Sondang P. Siagian. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono, 2017. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Sujarweni, V. Wiratna. 2016. *Pengantar Akuntansi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Sunyoto, Danang, 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.