



Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT BPR AHA di Kabupaten Rembang.

Siti Nastain Soirhoh^{1*}, Syaiko Rosyidi²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas YPPI Rembang

* E-mail Korespondensi: sitinastainsoirhoh@gmail.com

Information Article

History Article

Submission: 21-11-2025

Revision: 15-12-2025

Published: 25-12-2025

DOI Article:

10.24905/permana.v17i3.1317

A B S T R A K

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis juga menjelaskan bagaimana pengaruh pelatihan kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, juga kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT BPR AHA di Kabupaten Rembang. Penelitian ini memakai pendekatan kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada 35 karyawan melalui teknik sampling jenuh. Data penelitian sudah ditelaah memakai regresi linier berganda guna meninjau dampak tiap variabel independen pada variabel dependen. Temuan penelitian menjabarkan jika pelatihan kerja juga lingkungan kerja punya dampak negatif tidak signifikan, sedangkan motivasi kerja juga kepuasan kerja berdampak positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini punya keterbatasan pada ukuran sampel yang kecil dan lingkup objek yang terbatas di satu perusahaan, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan secara luas. Penelitian ini diharapkan bisa memberi nilai orisinalitas dengan menguji empat variabel sumber daya manusia secara simultan pada sektor perbankan daerah serta memberikan implikasi bagi manajemen untuk memprioritaskan peningkatan kepuasan kerja guna meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

A B S T R A C T

This study aims to demonstrate and explain the impact of job training, work motivation, the work environment, and job satisfaction on employee performance at PT BPR AHA in Rembang Regency. This study used a quantitative approach by distributing questionnaires to 35 employees using a saturated sampling technique. The data were analyzed using multiple linear regression to examine the impact of each independent variable on the dependent variable. The study findings indicate that job training and the work environment have an insignificant negative impact, while work motivation and job satisfaction have a significant

Acknowledgment

positive impact on employee performance. This study is limited by its small sample size and limited scope within a single company, so the findings cannot be generalized widely. This study aims to provide originality by simultaneously testing four human resource variables in the regional banking sector and placing a burden on management to prioritize improving job satisfaction to enhance employee performance.

Keyword: *Job Training, Work Motivation, Work Environment, Work Satisfaction*

© 2025 Published by Permana. Selection and/or peer-review under responsibility of Permana

PENDAHULUAN

Dalam industri perbankan, seperti PT BPR AHA di Kabupaten Rembang, sumber daya manusia begitu utama ke kesuksesan sebuah organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik dibutuhkan guna mencapai tujuan bisnis dan mempertahankan kinerja puncak. Hal ini bisa dijalankan memakai cara menyediakan pelatihan kerja, meningkatkan motivasi karyawan, membina lingkungan kerja yang positif, juga memastikan kepuasan kerja. Kinerja karyawan berfungsi sebagai tolok ukur seberapa baik perusahaan mampu mencapai tujuannya. Hal ini cocok pada pandangan (Pribadi, 2022), jika kinerja merupakan hasil kerja individu sejalan pada tanggung jawab yang diberi juga berkontribusi terhadap pencapaian target organisasi.

Pelatihan kerja yakni sebab yang berperan saat memengaruhi kinerja karyawan. Melalui pelatihan kerja, karyawan dapat memperoleh pengetahuan dan kompetensi baru, meningkatkan keterampilan, serta menyesuaikan perilaku kerja agar selaras dengan tuntutan pekerjaan yang dihadapi (Zainal et al., 2018). Penelitian sebelumnya menjabarkan temuan yang beragam. Berdasarkan temuan penelitian (Amalia et al., 2022) pelatihan kerja berdampak positif signifikan terhadap kinerja, berbanding terbalik pada penelitian (Anggono & Hwee, 2024) jika pelatihan kerja berdampak negatif tetapi tidak signifikan. Perbedaan temuan tersebut mengindikasikan bahwa efektivitas pelatihan kerja dipengaruhi oleh perbedaan kondisi organisasi, standar dan metode pelatihan, serta karakteristik karyawan, sehingga dampak pelatihan kerja pada kinerja karyawan tidak selalu menjabarkan temuan yang sama.

Selain pelatihan kerja, motivasi kerja juga memiliki kontribusi pada kinerja karyawan. Motivasi kerja yakni keterampilan internal yang menyokong individu mengambil tindakan juga

2238

menggapai target (Uno, 2021). Berdasarkan temuan penelitian (Hidayah et al., 2021) serta (Andika & Rosyidi, 2025) motivasi kerja berdampak positif signifikan terhadap kinerja. Tidak sejalan di temuan penelitian (Mawahibah, S., Serang. S., 2022) motivasi kerja berdampak negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Bersama pelatihan kerja, lingkungan kerja juga menjadi sebab yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif, nyaman, juga menyokong aktivitas kerja bisa membantu karyawan bekerja secara lebih optimal sehingga berdampak pada peningkatan kinerja (Nasution et al., 2024). Berdasarkan temuan penelitian Krisna & Satrya, (2023), menjabarkan jika lingkungan kerja punya dampak positif terhadap kinerja karyawan, sementara penelitian yang dijalankan Sondakh et al., (2023) menjabarkan jika lingkungan kerja berdampak negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dibandingkan faktor lainnya, kepuasan kerja pun memiliki peran penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai reaksi emosional karyawan terhadap kondisi pekerjaan yang dirasakan, yang selanjutnya memengaruhi motivasi dan hasil kerja yang dicapai (Afandi, 2021). Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan adanya perbedaan temuan dimana (Kurniya, 2021) menjabarkan jika kepuasan kerja berdampak positif signifikan terhadap kinerja karyawan, berbanding terbalik di temuan penelitian (Yuliana & Fadhli, 2023) jika kepuasan kerja berdampak negatif signifikan. Ketidaksamaan temuan itu menjabarkan terdapatnya celah penelitian yang wajib ditelaah mendalam.

PT BPR Artha Huda Abadi (AHA) merupakan lembaga perbankan yang beroperasi di wilayah eks-Karesidenan Pati menunjukan tren peningkatan kinerja karyawan dari bulan Januari-Juni 2025. Meskipun demikian, beberapa indikator seperti stabilnya jumlah karyawan dan penilaian kinerja yang mencapai lebih dari 100% memunculkan pertanyaan mengenai standar penilaian yang digunakan. Selain itu, berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan cabang, mengungkapkan bahwa perusahaan telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya seperti melakukan pelatihan kerja secara rutin, pemberian *reward*, penguatan motivasi, peningkatan fasilitas kerja, dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Namun efektivitas setiap faktor tersebut terhadap kinerja karyawan belum pernah diuji secara empiris dalam satu model penelitian pada PT BPR AHA di Kabupaten Rembang. Untuk menggambarkan kondisi empiris kinerja karyawan PT BPR AHA, berikut disajikan data capaian kinerja karyawan periode Januari–Juni 2025.

Tabel 1. Hasil Rekap Capaian Kinerja Karyawan PT BPR AHA di Kabupaten Rembang pada bulan Januari-Juni 2025.

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Capaian Kinerja
1.	Januari	35	92,42%
2.	Februari	35	94,28%
3.	Maret	35	97,83%
4.	April	35	99,26%
5.	Mei	35	99,83%
6.	Juni	35	100,33%

Sumber: Data primer diolah, (2025)

Berdasarkan Tabel 1, capaian kinerja karyawan PT BPR AHA pada periode Januari hingga Juni 2025 menunjukkan kecenderungan meningkat, dimana sebagian besar realisasi kinerja berada di atas target yang telah ditetapkan, sementara jumlah karyawan relatif stabil. Kondisi tersebut mencerminkan adanya fenomena empiris yang relevan untuk dikaji lebih lanjut, mengingat seba-sebab yang memengaruhi penambahan kinerja karyawan belum bisa diidentifikasi dengan pasti. Sebab itu, penelitian perlu dijalankan guna menguji dampak pelatihan kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, juga kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara empiris.

Berdasarkan perbedaan temuan penelitian terdahulu serta kondisi yang terjadi di PT BPR AHA, penelitian perlu dijalankan guna meninjau secara jauh dampak pelatihan kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, juga kepuasan kerja pada kinerja karyawan. Dari aspek teoritis, kajian ini diharapkan bisa memberi kontribusi dalam perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, terutama tentang sebab-sebab yang mendampaki kinerja karyawan pada sektor perbankan. Dari aspek praktis, temuan penelitian diharapkan bisa menjadi bahan pertimbangan ke manajemen perusahaan guna merumuskan aturan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif, benar sasaran, juga berlanjut supaya menambah kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang dipakai yakni kuantitatif yang melibatkan empat variabel independen, yakni pelatihan kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, juga kepuasan kerja, juga satu variabel dependen berupa kinerja karyawan. Cara mengambil sampel dijalankan memakai cara sampling jenuh, ketika semua populasi dipakai guna sampel penelitian. Akumulasi data dijalankan dengan menyebar kuesioner tertutup yang memakai skala Likert, dengan pernyataan berbentuk favourable dan unfavourable untuk menjaga konsistensi jawaban responden. Data

yang dipakai yakni data primer yang didapat langsung dari responden memakai pengisian kuesioner. Sebelum dijalankan telaah data, instrumen penelitian ditinjau dengan uji validitas untuk memastikan setiap item mampu mengukur indikator yang ditetapkan, serta uji reliabilitas untuk menilai tingkat konsistensi jawaban yang dihasilkan.

Data yang telah terakumulasi dan sudah melewati uji validitas juga reliabilitas selanjutnya akan ditelaah memakai metode regresi linier berganda guna memahami seberapa besar dampak tiap variabel *independen* di variabel *dependen*. Selain itu, setiap variabel dalam penelitian ini ditinjau memakai beberapa indikator yang disusun berdasarkan teori para ahli. Adapun indikator yang dipakai di penelitian ini yakni:

1. Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja didefinisikan sebagai sebuah tahap dijalankan dengan terancang juga sistematis guna mengubah perilaku kerja pegawai agar selaras dengan tujuan organisasi (Rivai, 2011). Pelatihan kerja bertujuan untuk membantu peningkatan kemampuan dan kompetensi karyawan sehingga mampu mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara efektif. Indikator-indikator pelatihan kerja mengacu pada pendapat (Rivai, 2004) adalah sebagai berikut:

a. Materi yang dibutuhkan

Materi yang dibutuhkan harus relevan dengan kebutuhan karyawan dan tujuan diadakannya pelatihan.

b. Metode yang digunakan

Metode yang digunakan harus efektif dan efisien, metode yang baik dapat berupa pelatihan secara langsung atau pelatihan secara online.

c. Kemampuan instruktur pelatihan

Keberhasilan pelatihan dipengaruhi oleh tingkat penguasaan materi oleh instruktur serta kecakapan dalam menyampaikan informasi secara jelas dan terstruktur.

d. Sarana dan prasarana pelatihan

Sarana juga fasilitas yang mendukung yakni ruang pelatihan, alat yang memadai, dan teknologi harus memadai untuk mendukung proses pelatihan berlangsung.

e. Peserta pelatihan

Individu yang mengikuti pelatihan dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan dalam suatu bidang tertentu.

2. Motivasi Kerja

(Mangkunegara, 2019), menjelaskan bahwa motivasi merupakan dorongan internal yang ada pada karyawan dan perlu dipenuhi agar karyawan mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja serta mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selanjutnya (Mangkunegara, 2019) mengemukakan bermacam indikator yang dipakai guna meninjau motivasi kerja, yakni:

a. Tanggung jawab

Individu yang punya tanggung jawab yang besar hendak lebih termotivasi untuk menyelesaikan tugas dengan baik dan cepat.

b. Prestasi kerja

Karyawan pada tingkat motivasi berprestasi yang besar biasanya menunjukkan dorongan kerja yang lebih kuat saat menjalankan tugasnya guna berupaya menggapai target yang sudah diatur.

c. Peluang untuk maju

Seorang karyawan yang memiliki peluang untuk maju akan merasa termotivasi untuk meningkatkan kemampuan dan mencapai tujuan profesional.

d. Pengakuan atas kinerja

Pengakuan terhadap kinerja karyawan dapat menumbuhkan rasa penghargaan serta mendorong peningkatan motivasi untuk terus memperbaiki dan meningkatkan kinerja.

e. Pekerjaan yang menantang

Seorang karyawan yang memiliki pekerjaan yang menantang akan merasa termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

3. Lingkungan Kerja

Menurut Budiasa, (2021), lingkungan kerja diartikan sebagai berbagai kondisi di sekitar pegawai yang turut memengaruhi pelaksanaan pekerjaan, baik dengan langsung atau tidak. Serta indikator area kerja yang dikemukakan (Budiasa, 2021):

a. Suasana kerja

Suasana kerja yang kondusif mampu menciptakan rasa nyaman serta meningkatkan semangat kerja sehingga menyokong produktivitas karyawan.

b. Hubungan antar rekan kerja

Interaksi kerja yang bagus antar rekan kerja berperan membangun kondisi kerja

yang nyaman juga saling mendukung.

c. Fasilitas

Fasilitas kerja yang memadai yakni sebab pendukung menaikkan efektivitas juga efisiensi kerja karyawan.

d. Perlengkapan kerja

Tersedianya perlengkapan kerja yang lengkap mampu mendukung peningkatan efisiensi serta produktivitas kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas.

4. Kepuasan Kerja

Dari sudut pandang (Afandi, 2021) kepuasan kerja yakni efektivitas atau respon emosional pada bermacam faktor pekerjaan, dan perasaan karyawan terkait nyamannya sebuah pekerjaan. Adapun indikator-indikator kepuasan kerja menurut (Afandi, 2021):

a. Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan yang dijalani karyawan yakni aspek yang mendampaki kepuasan kerja.

b. Upah/Gaji

Besaran gaji yang didapat karyawan guna pekerjaan yang dilakukan dinilai berdasarkan kesesuaiannya dengan kebutuhan serta rasa keadilan.

c. Pengawas

Pihak yang berperan dalam memberikan arahan serta mengoordinasikan pelaksanaan kerja.

d. Rekan kerja

Pihak yang terlibat dalam interaksi kerja sehari-hari dapat memberikan pengaruh terhadap kenyamanan dan suasana kerja.

5. Kinerja Karyawan

Menurut (Robbins, 2016), kinerja yakni perfoma kerja yang digapai pegawai saat menjalankan tugasnya Berdasarkan syarat yang sudah diatur. Adapun indikator kinerja karyawan dari sudut pandang (Robbins, 2016):

a. Kualitas kerja

Kualitas kerja karyawan bisa ditinjau berdasarkan persepsi pada mutu temuan pekerjaan yang didapatkan juga jenjang kesesuaian penyelesaian tugas pada kemahiran yang dimiliki.

b. Kuantitas

Kinerja karyawan dari sisi kuantitas dinilai berdasarkan jumlah unit atau aktivitas kerja yang dapat diselesaikan dalam waktu tertentu.

c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu kerja tercermin dari kemampuan karyawan menyelesaikan aktivitas sesuai jadwal serta mengoptimalkan waktu yang ada guna kegiatan lain.

d. Efektifitas

Jenjang pemakaian sumber daya organisasi yang maksimal guna menaikkan temuan dari tiap unit saat memakai sumber daya.

e. Kemandirian

Jenjang kemandirian karyawan ditunjukkan oleh kemampuan melaksanakan tugasnya tanpa memerlukan bantuan, arahan, maupun peninjauan secara langsung.

Hipotesis

H₁: Diduga pelatihan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPR AHA di Kabupaten Rembang.

H₂: Diduga motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPR AHA di Kabupaten Rembang.

H₃: Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPR AHA di Kabupaten Rembang.

H₄: Diduga kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPR AHA di Kabupaten Rembang.

HASIL

Uji Validitas

Peninjauan validitas data di penelitian ini dijalankan memakai metode *corrected item-total correlation*. Sebuah butir pernyataan dinyatakan valid apabila memiliki skor signifikansi tidak melebihi 0,05, yang menjabarkan terdapatnya kaitan relevan antar item pada skor total variabel, sehingga layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Sedangkan temuan uji validitas di penelitian ini yakni:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Item Pernyataan	Nilai Signifikansi	Keterangan	Item Pernyataan	Nilai Signifikansi	Keterangan
PK1	0,000	Valid	LK 5	0,000	Valid
PK 2	0,000	Valid	LK 6	0,000	Valid

Item Pernyataan	Nilai Signifikansi	Keterangan	Item Pernyataan	Nilai Signifikansi	Keterangan
PK 3	0,000	Valid	LK 7	0,000	Valid
PK 4	0,000	Valid	LK 8	0,000	Valid
PK 5	0,013	Valid	LK 9	0,000	Valid
PK 6	0,000	Valid	KEP K 1	0,000	Valid
PK 7	0,000	Valid	KEP K 2	0,000	Valid
PK 8	0,000	Valid	KEP K 3	0,000	Valid
PK 9	0,000	Valid	KEP K 4	0,000	Valid
PK 10	0,000	Valid	KEP K 5	0,000	Valid
PK 11	0,000	Valid	KEP K 6	0,000	Valid
MK 1	0,001	Valid	KEP K 7	0,000	Valid
MK 2	0,000	Valid	KEP K 8	0,000	Valid
MK 3	0,000	Valid	KEP K 9	0,000	Valid
MK 4	0,000	Valid	KK 1	0,000	Valid
MK 5	0,000	Valid	KK 2	0,000	Valid
MK 6	0,001	Valid	KK 3	0,000	Valid
MK 7	0,002	Valid	KK 4	0,000	Valid
MK 8	0,000	Valid	KK 5	0,000	Valid
MK 9	0,000	Valid	KK 6	0,000	Valid
MK 10	0,000	Valid	KK 7	0,000	Valid
MK 11	0,000	Valid	KK 8	0,000	Valid
LK 1	0,000	Valid	KK 9	0,000	Valid
LK 2	0,000	Valid	KK 10	0,000	Valid
LK 3	0,000	Valid	KK 11	0,000	Valid
LK 4	0,000	Valid			

Sumber: Data primer diolah, (2025)

Keterangan:

PK : Pelatihan Kerja (X_1) LK : Lingkungan Kerja (X_3) KK : Kinerja Karyawan (Y)

MK : Motivasi Kerja (X_2) KEP K : Kepuasan Kerja (X_4)

Berdasarkan temuan uji validitas yang disajikan di Tabel 2, semua item pada variabel Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, juga Kinerja Karyawan memenuhi kriteria validitas pada angka signifikansi $< 0,05$. Sehingga, semua pernyataan di kuesioner bisa dipakai guna tahap telaah berikutnya.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas di penelitian ini memakai nilai Cronbach Alpha sebagai indikator konsistensi instrumen. Instrumen dinyatakan handal ketika skor Cronbach Alpha pada tiap variabel diatas 0,7, yang menjabarkan jika item kuesioner punya jenjang konsistensi yang baik. Sebab itu, instrumen penelitian dinilai layak dipakai di tahap akumulasi data. Temuan uji reliabilitas penelitian ini disajikan yakni:

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Standarisasi Variabel	Keterangan
Pelatihan Kerja	0,905	> 0,70	Reliabel
Motivasi Kerja	0,886	> 0,70	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,925	> 0,70	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,926	> 0,70	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,914	> 0,70	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, (2025)

Berdasarkan temuan uji reliabilitas, semua indikator di penelitian ini mencukupi syarat reliabilitas dengan skor *Cronbach Alpha* melebihi 0,7. Hal tersebut menjabarkan jika instrumen penelitian punya jenjang keandalan yang cukup guna meninjau variabel yang dikaji.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients B	t	Sig	Ket
	B	Std. Error				
Konstanta	13,323	4,678		2,848	,008	
Pelatihan Kerja (X ₁)	-,230	,174	-,274	-1,321	,197	Ha ditolak
Motivasi Kerja (X ₂)	,556	,197	,563	2,818	,008	Ha diterima
Lingkungan Kerja (X ₃)	-,071	,191	-,080	-,371	,713	Ha ditolak
Kepuasan Kerja (X ₄)	,535	,121	,661	4,754	,000	Ha diterima

Sumber: Data primer diolah, (2025)

Persamaan regresi kinerja karyawan yaitu:

$$Y = 13,323 - 0,230 X_1 + 0,556 X_2 - 0,071 X_3 + 0,535 X_4 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa nilai konstanta sebesar 13,323 menjabarkan jika saat semua variabel independen ada di keadaan konstan atau tidak mengalami perubahan, maka tingkat dasar kinerja karyawan berada pada nilai 13,323.

1. Nilai koefisien konstanta sekitar 13,323 menjabarkan jika apabila semua variabel independen (pelatihan kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, juga kepuasan kerja) disebut konstanta, maksudnya skor dasar kinerja karyawan sejumlah 13,323.
2. Koefisien di variabel X₁ sekitar -0,230 menjabarkan jika tiap terjadi naiknya satu satuan di variabel pelatihan kerja maka berdampak memerosotkan kinerja karyawan sejumlah -

0,230.

3. Koefisien pada variabel X_2 sekitar 0,556 menjabarkan jika tiap terjadi naiknya satu satuan di variabel motivasi kerja maka berkontribusi menaikkan kinerja karyawan sejumlah 0,556.
4. Koefisien di variabel X_3 sekitar -0,071 menjabarkan jika tiap terjadi naiknya satu satuan pada variabel lingkungan kerja maksudnya akan berdampak memerosotkan kinerja karyawan sejumlah -0,071.
5. Koefisien di variabel X_4 sekitar 0,535 menjabarkan jika tiap terjadi naiknya satu satuan di variabel kepuasan kerja hingga akan berkontribusi meningkatkan kinerja karyawan sejumlah 0,535.

Uji Hipotesis

Berdasarkan pendapat (Ghozali, 2020) Teknik telaah guna menentukan seperti apa tiap variabel independen mendampaki variabel dependen dengan terpisah yakni uji-t. Uji-t dipakai di penelitian ini untuk menguji dampak parsial pelatihan kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, juga kepuasan kerja pada kinerja karyawan yakni:

1. Berdasarkan temuan telaah regresi linier berganda pada Tabel 4, hasil regresi menjabarkan jika variabel pelatihan kerja punya skor koefisiensi sekitar -0,230 serta skor relevansi 0,197. Bisa dijabarkan jika pelatihan kerja punya dampak negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, hingga hipotesis pertama (H_1) yang diajukan tidak disetujui.
2. Berdasarkan temuan telaah regresi linier berganda pada Tabel 4, temuan regresi menjabarkan jika variabel motivasi kerja punya skor koefisiensi sekitar 0,556 serta skor relevansi 0,008. Bisa dijabarkan jika motivasi kerja berdampak positif signifikan terhadap kinerja karyawan, hingga hipotesis kedua (H_2) yang diajukan disetujui.
3. Berdasarkan temuan telaah regresi linier berganda pada Tabel 4, temuan regresi menjabarkan jika variabel lingkungan kerja punya skor koefisiensi sekitar -0,071 serta skor relevansi 0,713. Bisa dijabarkan jika lingkungan kerja punya dampak negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, hingga hipotesis ketiga (H_3) yang diajukan tidak disetujui.
4. Berdasarkan temuan telaah regresi linier berganda pada Tabel 4, temuan regresi menjabarkan jika variabel kepuasan kerja punya skor koefisiensi sekitar 0,535 serta skor relevansi 0,000. Bisa dijabarkan jika kepuasan kerja punya dampak positif

signifikan terhadap kinerja karyawan, hingga hipotesis keempat (H_4) yang disetujui.

Uji Simultan

Tabel 5. Hasil Uji Simultan F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Regression	221,400	4	55,350	17,139	0,000
Residual	96,885	30	3,230		
Total	318,286	34			

Sumber: Data primer diolah (2025)

Berdasarkan temuan telaah uji F di Tabel ANOVA, didapat skor F hitung sekitar 17,139 erta jenjang signifikansi 0,000. Hal ini menjabarkan jika pelatihan kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, juga kepuasan kerja secara simultan memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Determinasi

Tabel 6. Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,834	,696	,655	1,797

Sumber: Data primer diolah (2025)

Berdasarkan temuan telaah koefisien determinasi, skor Adjusted R^2 yang didapat sekitar 0,655. Hal ini menjabarkan jika pelatihan kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, juga kepuasan kerja dengan simultan bisa menjabarkan 65,5% variasi kinerja karyawan, namun 34,5% sisanya dipengaruhi sebab lain di luar model penelitian.

PEMBAHASAN

Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan temuan penelitian yang sudah dijalankan, dipahami jika variabel pelatihan kerja tidak terbukti memberi dampak positif signifikan terhadap kinerja karyawan, melainkan menjabarkan dampak negatif yang tidak signifikan. Hasil distribusi jawaban responden pada kuesioner menjabarkan jika sekitar 96,3% responden menilai pelatihan kerja ada di kelompok baik juga begitu baik, yang tersusun atas 73,2% di kelompok baik juga 23,1% di kelompok begitu baik. Meskipun demikian, pelatihan kerja tersebut belum bisa memberi dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada instansi perbankan, kinerja karyawan sangat

2248

dipengaruhi pencapaian target kerja yang telah ditetapkan. Kondisi ini diduga terjadi karena pelaksanaan pelatihan kerja yang dilakukan pada jam kerja mengharuskan karyawan meninggalkan aktivitas operasional, sehingga pencapaian target kerja menjadi kurang optimal. Selain itu, manfaat dari pelatihan kerja bersifat jangka panjang dan memerlukan waktu untuk diimplementasikan, sehingga dampaknya terhadap kinerja karyawan belum dapat terlihat secara langsung pada saat pengukuran dilakukan. Temuan penelitian ini punya kecocokan pada temuan penelitian Anggono & Hwee, (2024) yang menjabarkan jika pelatihan kerja berdampak negatif tetapi tidak signifikan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan temuan penelitian yang sudah dijalankan, variabel motivasi kerja terbukti punya dampak positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil distribusi jawaban responden pada kuesioner menunjukkan bahwa sebesar 93,7% responden menilai motivasi kerja ada di kelompok baik juga begitu baik, yang tersusun atas 78,1% di kelompok baik juga 15,6% di kelompok begitu baik. Temuan ini menjabarkan jika makin besar jenjang motivasi kerja yang dimiliki karyawan, sehingga kinerja yang dihasilkan juga naik. Dalam konteks instansi perbankan, motivasi kerja yakni sebab utama karena karyawan dituntut mencapai target kerja yang telah ditetapkan. Karyawan dengan motivasi kerja yang besar cenderung memiliki dorongan menjalankan tugas lebih optimal, disiplin, serta bertanggung jawab menuntaskan tugas, sehingga memberi dampak positif pada penambahan kinerja karyawan. Temuan penelitian ini serupa pada temuan penelitian (Andika & Rosyidi, 2025) yang menjabarkan motivasi kerja berdampak positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan temuan penelitian yang sudah dijalankan, variabel lingkungan kerja tidak terbukti berdampak positif signifikan terhadap kinerja karyawan, melainkan menjabarkan dampak negatif yang tidak signifikan. Hasil persentase jawaban responden pada kuesioner menjabarkan jika mayoritas responden meninjau lingkungan kerja ada di kelompok baik serta sangat baik, yaitu sebesar 78,1% pada kategori baik dan 15,6% pada kategori sangat baik. Namun demikian, kondisi lingkungan kerja yang dinilai nyaman tersebut belum mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan. Dalam konteks instansi perbankan, kinerja karyawan lebih ditentukan oleh pencapaian target dan tuntutan hasil kerja. Keadaan lingkungan kerja yang terlalu nyaman diduga membangun keadaan kerja yang lebih tenang, sehingga tingkat urgensi serta intensitas kerja karyawan tidak meningkat secara optimal. Temuan penelitian ini



serupa pada temuan penelitian (Sondakh et al., 2023) yang menjabarkan jika lingkungan kerja berdampak negatif tetapi tidak signifikan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan temuan penelitian yang dijalankan, kepuasan kerja terbukti punya dampak positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Makin besar tingkat kepuasan kerja, hingga makin meningkat juga kinerja karyawan. Temuan persentase jawaban responden pada kuesioner menunjukkan bahwa mayoritas responden menilai kepuasan kerja ada di kelompok baik dan sangat baik, serta tiap persentase sekitar 71,4% juga 16,8%. Tingginya tingkat kepuasan kerja tersebut mencerminkan bahwa karyawan merasa nyaman, dihargai, serta memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Kondisi ini menyokong karyawan bekerja dengan lebih optimal hingga memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan, khususnya pada instansi perbankan. Temuan penelitian ini serupa pada penelitian (Kurniya, 2021) yang menjabarkan jika kepuasan kerja berdampak positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian, bisa dijabarkan jika variabel pelatihan kerja juga lingkungan kerja punya dampak negatif tapi tidak signifikan pada kinerja karyawan. Serta, motivasi kerja juga kepuasan kerja terbukti berdampak positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan uji determinasi menjabarkan jika pelatihan kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, juga kepuasan kerja dengan simultan mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sekitar 65,5%, yang menjabarkan hubungan yang kuat. Serta selisihnya sekitar 34,5% dipengaruhi variabel lain di luar model penelitian ini. Penelitian ini punya keterbatasan, antara lain banyak sampel yang relatif kecil juga ruang lingkup objek penelitian yang terbatas pada satu perusahaan, hingga temuannya belum bisa dijalankan dengan luas. Meskipun demikian, penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi orisinal dengan menguji empat variabel sumber daya manusia secara simultan pada sektor perbankan daerah, serta memberikan implikasi praktis bagi manajemen dalam menetapkan prioritas kebijakan guna menambah kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)* (cetakan kedua). Zanafa Publishing.

Amalia, D., Nurdiana, E., & Nasrudin Wibowo, S. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan
2250



- Kompensasi Terhadap KinerjaKaryawan Pt. Bank Perkreditan Rakyat Majalengka. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis Islam*, 5, 118–126.
<https://journal.unesa.ac.id/index.php/jei>
- Andika, M. F. J., & Rosyidi, S. (2025). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Se-Kecamatan Rembang*. 2(4), 542–552.
- Anggono, & Hwee, T. S. (2024). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Jasa Akuntansi. *E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 8(Kja X), 73–81.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. CV. Pena Persada.
- Ghozali, I. (2020). *25 Grand Theory: 25 Teori Besar Ilmu Manajemen, Akuntansi dan Bisnis (Untuk Landasan Teori Skripsi, Tesis, dan Disertasi)*. Yoga Pratama.
- Hidayah, B., Nawawi, K., & Gustiawati, S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Bogor Pomad. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(1), 96–114.
<https://doi.org/10.47467/elmal.v5i1.639>
- Krisna, I. M., & Satrya, I. G. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Parasari*. 9, 415–426.
<https://doi.org/https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/7241>
- Kurniya, S. D. (2021). *PENGARUH KOMPETENSI INTELEKTUAL , WORK FAMILY CONFLICT , KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KARYAWAN BANK JATIM CABANG SIDOARJO*. 2, 1–15.
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Raja Grafindo Persada.
- Mawahibah, S., Serang. S., R. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar. *Journal of Management Science (JMS)*.
- Nasution, U. B., Syarweny, N., Erlangga, H., Geli Koten, R. A., Arifin, H. Y., Lisbet, Z. T., Nurwanto, N., & Darman, D., & Garliani, G. (2024). (2024). *Buku Ajar Pengantar Bisnis*. T. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Pribadi, H. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Konflik Kerja, dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Karoseri Bus Putra Pelangi Kota Tegal*.
- Rivai, Veitzhal., S. & E. J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT Raja Grafindo.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen SDM untuk Perusahaan Jakarta*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. (2016). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Sondakh, G., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Sinarmas Tbk cabang Utama Manado. *Jurnal Bisnis, Logistik Dan Supply Chain (BLOGCHAIN)*, 3(1), 11–17.
<https://doi.org/10.55122/blogchain.v3i1.552>



- Uno. (2021). *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*. Bumi Aksara.
- Yuliana, E., & Fadhli, K. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Industri Tenun Dua Thermos. *Margin Eco*, 7(1), 58–66. <https://doi.org/10.32764/margin.v7i1.3921>
- Zainal, V. R., Ramli, M., & Mutis, T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan PT Raja Grafindo Persada*.