

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PELATIHAN, DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT BANK TABUNGAN NEGARA
(BTN) TBK KC MEDAN**

**Lucky Dermawan¹⁾, Mario Nicholas Butar Butar²⁾, Salman Faris³⁾, M Agung Anggoro^{4*)},
Alex Tribuana Sutanto⁵⁾**

^{1,2,3,4}Fakultas Ekonomi, Universitas Prima Indonesia

Email: muhammadagunganggoro@unprimdn.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, pelatihan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Bank Tabungan Negara (BTN) Tbk KC Medan. Dengan metode penelitian kuantitatif, data dikumpulkan melalui kuesioner yang diisi oleh 131 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, pelatihan, dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif meningkatkan produktivitas, pelatihan yang efektif meningkatkan kompetensi, dan motivasi yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal. Variabel-variabel tersebut menjelaskan 68,8% pengaruh dari variabel independen terhadap kinerja karyawan, sementara 31,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Disarankan agar perusahaan meningkatkan kualitas lingkungan kerja, menyediakan program pelatihan yang relevan, dan mendorong motivasi karyawan melalui penghargaan dan pengembangan karier untuk mencapai kinerja yang lebih baik.

Kata Kunci: Lingkungan kerja, Pelatihan, Motivasi, Kinerja, Bank Tabungan Negara

1. PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator penting dalam keberhasilan sebuah organisasi, khususnya di sektor perbankan. Faktor-faktor seperti lingkungan kerja, pelatihan, dan motivasi memiliki peran signifikan dalam menentukan kualitas kinerja karyawan. Sebagai perusahaan yang bergerak di industri perbankan, PT Bank Tabungan Negara (BTN) Tbk KC

Medan menghadapi tantangan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan pelatihan yang relevan, dan memotivasi karyawan agar dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja.

Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif, pelatihan yang efektif, dan motivasi yang kuat dapat berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Studi oleh Subha dan Bhattacharya (2021) menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi memiliki dampak positif terhadap efisiensi dan produktivitas karyawan di sektor perbankan (Subha & Bhattacharya, 2021). Hasil serupa juga ditemukan dalam penelitian Mulyono et al. (2020) yang mengonfirmasi pengaruh signifikan dari pelatihan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Bank XYZ (Mulyono et al., 2020).

Namun, meskipun ada berbagai intervensi yang dilakukan, masih terdapat kesenjangan dalam memahami bagaimana kombinasi dari faktor-faktor tersebut dapat secara optimal meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi lebih dalam pengaruh lingkungan kerja, pelatihan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Bank Tabungan Negara KC Medan.

2. KAJIAN LITERATUR

Variabel Kinerja

Kinerja karyawan adalah tingkat hasil yang dicapai oleh seorang individu dalam melaksanakan tugas-tugas tertentu yang menjadi tanggung jawabnya di dalam suatu organisasi. Menurut Triansyah, Hejin, dan Stefania (2023), kinerja karyawan dapat diukur melalui pencapaian tugas, kualitas hasil kerja, serta efisiensi dalam pelaksanaan tanggung jawab (Triansyah et al., 2023). Kinerja juga mencerminkan bagaimana individu mampu memanfaatkan sumber daya yang ada untuk menghasilkan keluaran yang diinginkan. Yan (2022) menambahkan bahwa evaluasi kinerja karyawan melibatkan tiga aspek utama, yaitu pengetahuan, kemampuan, dan kualitas yang berkontribusi pada pencapaian hasil yang optimal (Yan, 2022).

Indikator kinerja karyawan digunakan untuk mengukur efektivitas individu dalam memenuhi standar yang telah ditentukan. Berdasarkan beberapa literatur terkini, indikator kinerja karyawan meliputi:

1. Kualitas Hasil Kerja – Mengukur sejauh mana hasil kerja sesuai dengan standar yang telah ditentukan (Viardhillah & Rini, 2023).
2. Kuantitas Hasil Kerja – Mengukur jumlah hasil kerja yang dihasilkan dalam waktu tertentu (Iptian et al., 2020).
3. Efisiensi Waktu – Mengukur kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai jadwal yang telah ditentukan (Pane & Kasmir, 2022).
4. Kemampuan Kolaborasi – Mengukur efektivitas kerja sama dengan rekan kerja dalam mencapai tujuan bersama (Andreas, 2022).
5. Ketepatan dan Konsistensi – Mengukur akurasi dan konsistensi dalam melaksanakan tugas (Mitre-Curpanaru, 2021).

Indikator-indikator ini menjadi dasar dalam mengevaluasi dan mengelola kinerja karyawan, sehingga organisasi dapat mengidentifikasi area yang memerlukan pengembangan lebih lanjut.

Variabel Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mengacu pada kondisi fisik, sosial, dan psikologis di tempat kerja yang memengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman, mendukung produktivitas, serta meningkatkan kesejahteraan karyawan. Menurut Pane dan Kasmir (2022), lingkungan kerja mencakup aspek fisik seperti tata letak ruang kerja, ventilasi, dan kebersihan, serta aspek non-fisik seperti hubungan antarpekerja dan budaya organisasi. Lingkungan kerja yang positif memberikan dampak signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan (Pane & Kasmir, 2022).

Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa indikator, antara lain:

1. Lingkungan Fisik
 - Tata letak ruang kerja yang ergonomis.
 - Pencahayaan, ventilasi, dan suhu ruangan yang memadai.
 - Ketersediaan fasilitas seperti tempat istirahat dan area kerja yang bersih (Viardhillah & Rini, 2023).
2. Lingkungan Sosial
 - Hubungan antarpekerja yang harmonis.
 - Komunikasi yang efektif antar tim dan dengan manajemen.

- Dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan (Andreas, 2022).
3. Lingkungan Psikologis
- Rasa aman dan nyaman dalam bekerja.
 - Budaya organisasi yang mendukung inovasi dan kolaborasi.
 - Sistem penghargaan dan pengakuan terhadap kontribusi karyawan (Mitreacurpanaru, 2021).
4. Lingkungan Teknologi
- Tersedianya perangkat teknologi yang mendukung produktivitas kerja.
 - Keberlanjutan pembaruan perangkat lunak dan perangkat keras.
 - Kemudahan akses terhadap sistem informasi dan komunikasi internal (Triansyah, Hejin, & Stefania, 2023).
5. Lingkungan Organisasi
- Adanya struktur organisasi yang jelas dan mendukung efisiensi kerja.
 - Proses kerja yang terstandarisasi namun tetap fleksibel terhadap perubahan.
 - Kepemimpinan yang responsif dan inklusif dalam pengambilan Keputusan (Pane & Kasmir, 2022).

Lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan kepuasan kerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan stres, penurunan motivasi, dan tingginya tingkat absensi. Penelitian oleh Triansyah et al. (2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung secara signifikan berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan, terutama dalam aspek kolaborasi dan produktivitas (Triansyah et al., 2023).

Variabel Pelatihan

Pelatihan merupakan proses sistematis yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan individu dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan secara efektif. Menurut Viardhillah dan Rini (2023), pelatihan adalah upaya organisasi untuk mengembangkan kompetensi karyawan guna meningkatkan produktivitas kerja. Pelatihan bertujuan tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan saat ini, tetapi juga untuk mempersiapkan karyawan menghadapi tantangan di masa depan. Andreas (2022) menambahkan bahwa pelatihan memberikan dampak positif pada kinerja karyawan melalui peningkatan kompetensi teknis dan perilaku kerja.

Pelatihan yang efektif dapat diukur melalui beberapa indikator, antara lain:

1. Kesesuaian Materi dengan Kebutuhan Kerja
 - Materi pelatihan relevan dengan tugas dan tanggung jawab pekerjaan.
 - Kesesuaian antara kebutuhan individu dan tujuan pelatihan (Pane & Kasmir, 2022).
2. Metode Pelatihan yang Efektif
 - Metode yang digunakan, seperti ceramah, simulasi, atau pelatihan berbasis teknologi, mampu meningkatkan pemahaman peserta.
 - Penggunaan pendekatan praktik langsung untuk memperkuat pembelajaran (Viardhillah & Rini, 2023).
3. Kualitas Instruktur
 - Instruktur memiliki kompetensi teknis dan kemampuan komunikasi yang baik.
 - Pengalaman instruktur dalam bidang terkait dapat memperkaya proses pelatihan (Terttiaavini et al., 2023).
4. Evaluasi Pelatihan
 - Adanya sistem evaluasi untuk mengukur keberhasilan pelatihan, seperti penilaian sebelum dan sesudah pelatihan.
 - Feedback dari peserta mengenai efektivitas program pelatihan (Andreas, 2022).
5. Penerapan Hasil Pelatihan
 - Kemampuan peserta untuk menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh ke dalam pekerjaan sehari-hari.
 - Peningkatan produktivitas dan efisiensi kerja sebagai hasil dari pelatihan (Mitre-Curpanaru, 2021).

Pelatihan yang dirancang dengan baik dapat meningkatkan keterampilan teknis, motivasi, dan rasa percaya diri karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja mereka. Penelitian menunjukkan bahwa pelatihan memiliki hubungan yang signifikan dengan peningkatan kinerja, terutama dalam aspek produktivitas dan kualitas kerja (Viardhillah & Rini, 2023).

Variabel Motivasi

Motivasi merupakan dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi seseorang untuk bertindak atau berperilaku dalam mencapai tujuan tertentu. Menurut Andreas (2022),

motivasi adalah proses psikologis yang mendorong seseorang untuk mencapai target yang telah ditetapkan melalui upaya dan komitmen yang konsisten. Motivasi dapat berasal dari dalam diri individu (motivasi intrinsik) atau dari lingkungan eksternal seperti penghargaan atau insentif (motivasi ekstrinsik). Pane dan Kasmir (2022) menekankan bahwa motivasi karyawan sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, karena motivasi memengaruhi dedikasi dan hasil kerja seseorang.

Motivasi merupakan dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi seseorang untuk bertindak atau berperilaku dalam mencapai tujuan tertentu. Menurut Andreas (2022), motivasi adalah proses psikologis yang mendorong seseorang untuk mencapai target yang telah ditetapkan melalui upaya dan komitmen yang konsisten. Motivasi dapat berasal dari dalam diri individu (motivasi intrinsik) atau dari lingkungan eksternal seperti penghargaan atau insentif (motivasi ekstrinsik). Pane dan Kasmir (2022) menekankan bahwa motivasi karyawan sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, karena motivasi memengaruhi dedikasi dan hasil kerja seseorang.

Beberapa indikator motivasi yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat motivasi karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan Dasar yang Terpenuhi

- Karyawan merasa kebutuhan dasar mereka, seperti gaji yang cukup, telah terpenuhi.
- Rasa aman dalam pekerjaan, seperti jaminan pekerjaan dan tunjangan (Pane & Kasmir, 2022).

2. Pengakuan dan Penghargaan

- Adanya penghargaan atas hasil kerja yang baik, baik berupa pujian maupun insentif finansial.
- Sistem pengakuan yang adil dan transparan di tempat kerja (Andreas, 2022).

3. Peluang Pengembangan Diri

- Adanya peluang untuk mengikuti pelatihan atau mendapatkan promosi jabatan.
- Kesempatan untuk mengembangkan keterampilan baru yang relevan dengan pekerjaan (Viardhillah & Rini, 2023).

4. Keterlibatan dalam Pengambilan Keputusan

- Partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan tugas mereka.
 - Keterlibatan ini meningkatkan rasa memiliki terhadap pekerjaan dan organisasi (Mitreia-Curpanaru, 2021).
5. Hubungan yang Harmonis di Tempat Kerja
- Hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja dan atasan.
 - Adanya komunikasi yang terbuka dan dukungan sosial di lingkungan kerja (Terttiaavini et al., 2023).

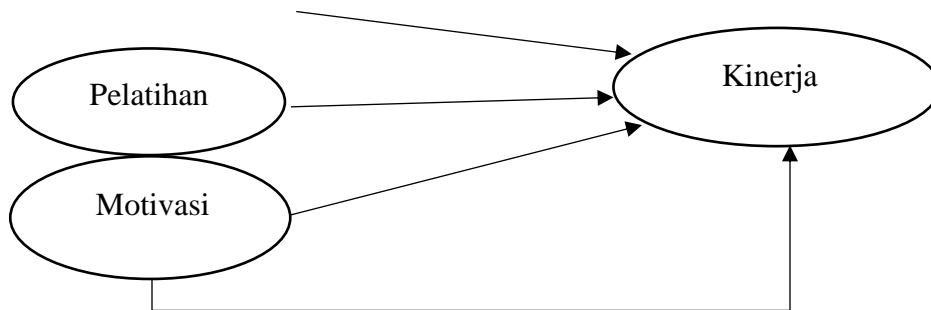
Motivasi yang kuat berdampak positif pada peningkatan produktivitas, dedikasi, dan efisiensi kerja karyawan. Motivasi intrinsik, seperti rasa puas dalam menyelesaikan pekerjaan, dan motivasi ekstrinsik, seperti insentif finansial, memiliki kontribusi yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Andreas, 2022). Motivasi juga menjadi faktor penting dalam menciptakan kepuasan kerja yang berkelanjutan.

Kerangka Konseptual

Lingkungan kerja yang mendukung, seperti tempat kerja yang ergonomis, hubungan kerja yang harmonis, serta budaya kerja yang positif, dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja. Pane dan Kasmir (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik secara langsung meningkatkan motivasi dan dedikasi karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja mereka. Pelatihan yang relevan dengan kebutuhan kerja karyawan mampu meningkatkan kompetensi teknis dan kepercayaan diri mereka. Viardhillah dan Rini (2023) menemukan bahwa pelatihan memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kualitas dan kuantitas hasil kerja karyawan. Motivasi yang tinggi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, memengaruhi karyawan untuk bekerja dengan lebih efisien dan mencapai target organisasi. Andreas (2022) menjelaskan bahwa motivasi merupakan salah satu pendorong utama dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan komitmen kerja.

Berdasarkan kerangka konseptual tersebut diatas, penulis menyimpulkan dalam bentuk kerangka konsep tersebut berikut ini:

Lingkungan



Gambar 1. Kerangka Konseptual

3. METODE

Penelitian ini dilaksanakan di PT Bank Tabungan Negara (BTN) Tbk KC Medan, pada bulan Desember 2024 hingga Januari 2025. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif untuk menganalisis hubungan kausal antara lingkungan kerja (X1), pelatihan (X2), motivasi (X3), dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada PT Bank Tabungan Negara (BTN) Tbk KC Medan yang berjumlah 195 orang. Penelitian ini menggunakan teknik sampling Slovin untuk menentukan jumlah sampel yang representatif. Sampel diambil dengan menggunakan metode *purposive sampling*. Jumlah sampel yang digunakan adalah 131 responden. Uji yang digunakan dalam penelitian ini ialah Uji Instrumen (Validitas dan Reliabilitas), Uji Asumsi Klasik (Normalitas, Multikolinearitas dan Heteroskedastisitas), dan uji hipotesis (Uji t, Uji F dan Uji Koefisien Determinasi).

4. HASIL DAN DISKUSI

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1)

Indikator	Pearson Correlation	Jumlah Item	Deskripsi
Lingkungan fisik (X1.1)	0.648	131	Valid
Lingkungan sosial (X1.2)	0.668	131	Valid

Lingkungan psikologis (X1.3)	0.815	131	Valid
Lingkungan teknologi (X1.4)	0.858	131	Valid
Lingkungan organisasi (X1.5)	0.637	131	Valid

Sumber : Hasil olah data (2025)

Tabel 2. Pelatihan (X2)

Indikator	Pearson Correlation	Jumlah Item	Deskripsi
Kesesuaian materi dengan kebutuhan kerja (X2.1)	0.548	131	Valid
Metode pelatihan yang efektif (X2.2)	0.712	131	Valid
Kualitas instruktur (X2.3)	0.731	131	Valid
Evaluasi pelatihan (X2.4)	0.615	131	Valid
Penerapan hasil pelatihan (X2.5)	0.667	131	Valid

Sumber : Hasil olah data (2025)

Tabel 3. Motivasi (X3)

Indikator	Pearson Correlation	Jumlah Item	Deskripsi
Kebutuhan dasar yang terpenuhi (X3.1)	0.292	131	Valid
Pengakuan dan penghargaan (X3.2)	0.622	131	Valid
Peluang pengembangan diri (X3.3)	0.740	131	Valid
Keterlibatan dalam pengambilan keputusan (X3.4)	0.816	131	Valid
Hubungan harmonis di tempat kerja (X3.5)	0.418	131	Valid

Sumber : Hasil olah data (2025)

Tabel 4. Kinerja Karyawan (Y)

Indikator	Pearson Correlation	Jumlah Item	Deskripsi
Kualitas hasil kerja (Y1)	0.552	131	Valid
Kuantitas hasil kerja (Y2)	0.695	131	Valid
Efisiensi waktu (Y3)	0.758	131	Valid

Kemampuan kolaborasi (Y4)	0.796	131	Valid
Ketepatan dan konsistensi (Y5)	0.597	131	Valid

Sumber : Hasil olah data (2025)

Semua indikator pada variabel Lingkungan Kerja (X1), Pelatihan Karyawan (X2), Motivasi Karyawan (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai Pearson Correlation lebih tinggi dibandingkan r tabel (0.159) dengan signifikan pada tingkat 5%. Hal ini menunjukkan bahwa semua indikator valid untuk mengukur masing-masing variabel.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach's	Jumlah Item	Deskripsi
Lingkungan Kerja (X1)	0.771	131	Reliabel
Pelatihan (X2)	0.667	131	Reliabel
Motivasi (X3)	0.724	131	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.702	131	Reliabel

Sumber : Hasil olah data (2025)

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai Alpha Cronbach's di atas 0.60, sehingga semua variabel dinyatakan reliabel. Ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan dapat diandalkan untuk mengukur masing-masing variabel.

Tabel 6. Hasil Uji One Sample Kolgomorov Smirnov

Nama Uji	Asym.Sig (2-Tailed)	Deskripsi
Kolmogorov Smirnov. Test	0.200	Data terdistribusi normal

Sumber : Hasil olah data (2025)

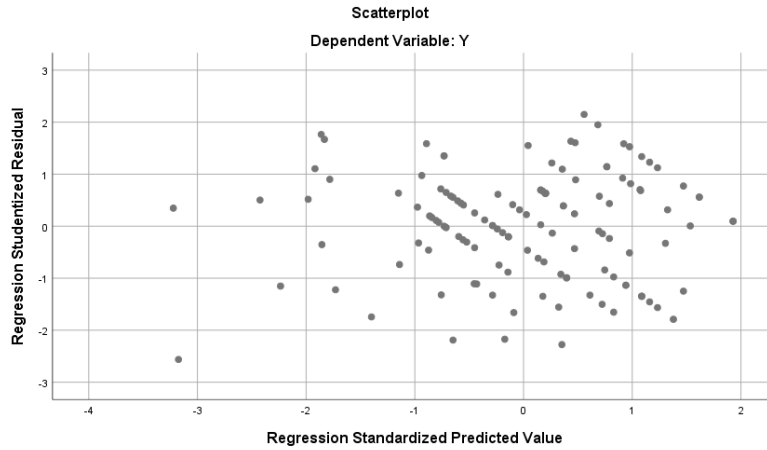
Tabel 7. Hasil Tes Multikolinieritas

Variabel	VIF	Tolerance	Deskripsi
Lingkungan Kerja (X1)	3.187	.314	Tidak ada multikolinieritas

Pelatihan (X2)	1.207	.828	Tidak ada multikolinieritas
Motivasi (X3)	3.536	.283	Tidak ada multikolinieritas

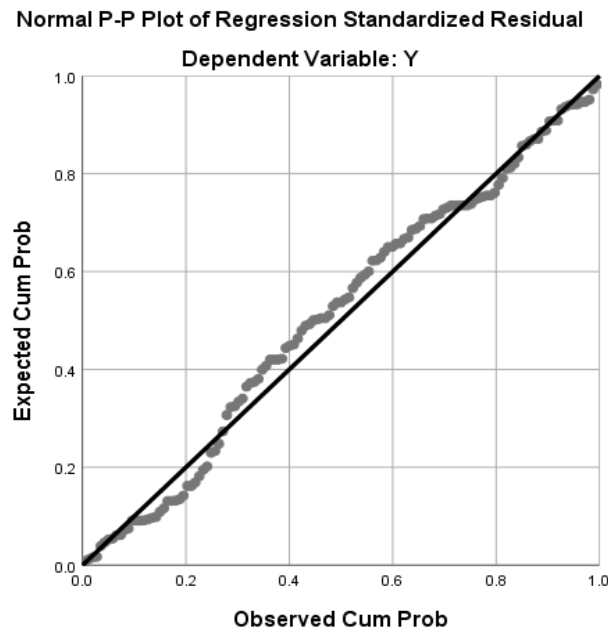
Sumber : Hasil olah data (2025)

Gambar 2. Grafik Scatterplot



Sumber : Hasil olah data (2025)

Gambar 3. P-Plot Hasil Tes Heteroscedasticity



Sumber : Hasil olah data (2025)

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.82 ^a	.688	.680	1.50377	1.615

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil olah data (2025)

Uji prasyarat untuk analisis regresi mengonfirmasi bahwa data telah memenuhi asumsi yang diperlukan, termasuk normalitas data, tidak adanya multikolinieritas, tidak adanya heteroskedastisitas, dan tidak adanya autokorelasi.

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis

Jenis Uji	Variabel			Hasil
	Lingkungan Kerja	Pelatihan Karyawan	Motivasi Karyawan	
Regresi Linear Berganda	0.386	0.161	0.364	$Y = 2.077 + 0.386X1 + 0.161X2 + 0.364X3 + e$
Koefisien Determinasi (R ²)	0.688 (68,8%)			X1, X2, dan X3 memberikan pengaruh sebesar 68,8% terhadap Y; sisanya 31,2% dipengaruhi oleh faktor lain.
Uji Simultan (F-Test)	Sig. = 0.000			X1, X2, dan X3 berpengaruh signifikan terhadap Y.

Uji Parsial (T-Test)	t = 4.978, Sig. = 0.000	t = 3.408, Sig. = 0.001	t = 3.687, Sig. = 0.000	Semua variabel bebas (X1, X2,X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y.
-------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	--

Sumber : Hasil olah data (2025)

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank Tabungan Negara (BTN) Tbk KC Medan

Lingkungan kerja yang kondusif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bank Tabungan Negara (BTN) Tbk KC Medan. Berdasarkan hasil analisis regresi, variabel lingkungan kerja menunjukkan hubungan positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,386. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan, semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan.

Selain itu, hasil uji parsial menunjukkan nilai t-hitung sebesar 4,978 dengan tingkat signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari 0,05, sehingga pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dikategorikan sebagai signifikan.

Lingkungan kerja yang optimal mencakup aspek fisik, sosial, psikologis, teknologi, dan organisasi. Lingkungan fisik, seperti tata letak ruang kerja yang ergonomis, pencahayaan yang memadai, dan ventilasi yang baik, menciptakan kenyamanan dan mendukung efisiensi kerja karyawan. Lingkungan sosial, seperti hubungan kerja yang harmonis, komunikasi yang efektif, dan dukungan sosial dari rekan kerja serta atasan, membantu membangun suasana kerja yang positif, sehingga memotivasi karyawan untuk bekerja secara maksimal.

Lingkungan psikologis juga memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Rasa aman dan nyaman dalam bekerja, budaya organisasi yang mendukung inovasi, dan sistem penghargaan yang adil memberikan dorongan emosional yang signifikan kepada karyawan. Selain itu, lingkungan teknologi yang memadai, termasuk tersedianya perangkat yang mendukung produktivitas serta kemudahan akses terhadap sistem informasi, memungkinkan karyawan menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan lebih efisien. Struktur organisasi yang jelas,

proses kerja yang terstandarisasi namun fleksibel terhadap perubahan, serta kepemimpinan yang inklusif juga menjadi faktor penting yang mendukung kinerja.

Penelitian ini sejalan dengan teori dan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik secara signifikan memengaruhi produktivitas dan kolaborasi karyawan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, PT BTN KC Medan dapat meningkatkan kinerja karyawannya, memperkuat loyalitas terhadap perusahaan, serta mencapai tujuan organisasi secara lebih efektif.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Tabungan Negara (BTN) Tbk KC Medan

Pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bank Tabungan Negara (BTN) Tbk KC Medan. Berdasarkan hasil analisis regresi, variabel pelatihan menunjukkan hubungan positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,161. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik pelatihan yang diberikan kepada karyawan, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Uji parsial juga menunjukkan nilai t-hitung sebesar 3,408 dengan tingkat signifikansi 0,001, yang lebih kecil dari 0,05, sehingga pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan dapat dikategorikan sebagai signifikan.

Pelatihan yang efektif mencakup beberapa aspek, yaitu kesesuaian materi dengan kebutuhan kerja, metode pelatihan yang relevan, kualitas instruktur, evaluasi pelatihan, dan penerapan hasil pelatihan. Materi pelatihan yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab pekerjaan karyawan membantu meningkatkan kompetensi teknis mereka, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik. Selain itu, metode pelatihan yang efektif, seperti simulasi, praktik langsung, atau pelatihan berbasis teknologi, memungkinkan peserta memahami dan mengimplementasikan materi dengan lebih mudah.

Kualitas instruktur juga menjadi faktor penting dalam pelatihan. Instruktur yang memiliki pengalaman dan kompetensi tinggi mampu memberikan pembelajaran yang relevan dan menarik, sehingga meningkatkan motivasi belajar karyawan. Evaluasi pelatihan melalui penilaian sebelum dan sesudah pelatihan membantu mengukur keberhasilan program dan memastikan bahwa tujuan pelatihan tercapai. Lebih jauh, penerapan hasil pelatihan dalam pekerjaan sehari-hari berkontribusi langsung pada peningkatan produktivitas dan efisiensi kerja.

Hasil ini konsisten dengan penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Viardhillah dan Rini (2023), yang menunjukkan bahwa pelatihan memberikan kontribusi signifikan terhadap kualitas dan kuantitas hasil kerja karyawan. Pelatihan tidak hanya meningkatkan kompetensi teknis, tetapi juga membangun rasa percaya diri dan motivasi karyawan dalam menjalankan tugas mereka.

Dengan demikian, PT BTN KC Medan dapat memanfaatkan program pelatihan yang dirancang dengan baik untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Pelatihan yang tepat akan membantu karyawan mengembangkan keterampilan baru, memperbaiki cara kerja, dan beradaptasi dengan perubahan dalam organisasi. Pada akhirnya, investasi dalam pelatihan akan memberikan manfaat jangka panjang bagi produktivitas dan keberhasilan perusahaan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Tabungan Negara (BTN) Tbk KC Medan

Motivasi merupakan salah satu faktor penting yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bank Tabungan Negara (BTN) Tbk KC Medan. Berdasarkan hasil analisis regresi, variabel motivasi menunjukkan hubungan positif terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,364.

Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi yang dimiliki karyawan, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Uji parsial menunjukkan nilai t-hitung sebesar 3,687 dengan tingkat signifikansi 0,000, yang berarti pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan adalah signifikan.

Motivasi, yang dapat dibagi menjadi motivasi intrinsik dan ekstrinsik, berperan dalam mendorong karyawan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Motivasi intrinsik berasal dari dalam diri karyawan, seperti kepuasan dalam menyelesaikan tugas dan rasa pencapaian, sementara motivasi ekstrinsik berasal dari faktor eksternal, seperti penghargaan, insentif, dan pengakuan. Penelitian ini menggunakan beberapa indikator motivasi untuk mengevaluasi pengaruhnya, termasuk kebutuhan dasar yang terpenuhi, pengakuan dan penghargaan, peluang pengembangan diri, keterlibatan dalam pengambilan keputusan, dan hubungan harmonis di tempat kerja.

Karyawan yang merasa kebutuhan dasarnya, seperti gaji yang memadai dan rasa aman dalam bekerja, telah terpenuhi cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi. Selain itu, penghargaan dan pengakuan atas hasil kerja yang baik, baik berupa pujian maupun insentif

finansial, mendorong karyawan untuk meningkatkan produktivitas mereka. Kesempatan untuk mengembangkan diri, seperti mengikuti pelatihan atau mendapatkan promosi, juga memberikan dorongan tambahan bagi karyawan untuk mencapai kinerja yang lebih baik.

Lebih lanjut, keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan mereka menciptakan rasa kepemilikan dan tanggung jawab yang lebih besar, yang berdampak positif pada dedikasi kerja. Hubungan yang harmonis di lingkungan kerja, baik dengan rekan kerja maupun atasan, menciptakan suasana kerja yang mendukung, yang pada akhirnya meningkatkan motivasi dan produktivitas.

Hasil penelitian ini sejalan dengan studi sebelumnya, yang menunjukkan bahwa motivasi berperan sebagai pendorong utama dalam meningkatkan efisiensi dan dedikasi kerja karyawan. Dengan demikian, PT BTN KC Medan perlu terus mengembangkan strategi yang efektif untuk meningkatkan motivasi karyawan, baik melalui penghargaan, peluang pengembangan, maupun menciptakan lingkungan kerja yang positif. Strategi ini tidak hanya akan meningkatkan kinerja karyawan tetapi juga memperkuat loyalitas mereka terhadap perusahaan, yang pada akhirnya berkontribusi pada keberhasilan organisasi secara keseluruhan

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT Bank Tabungan Negara (BTN) Tbk KC Medan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi kerja yang mendukung, baik secara fisik, sosial, psikologis, teknologi, maupun organisasi, dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja karyawan.
2. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan: Pelatihan berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Pelatihan yang relevan dengan kebutuhan kerja, didukung oleh metode yang efektif dan instruktur berkualitas, memberikan dampak positif pada penguasaan keterampilan dan produktivitas karyawan.
3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan: Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi yang tinggi, baik intrinsik maupun



ekstrinsik, mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif, mencapai target organisasi, dan memberikan kontribusi terbaik.

Secara keseluruhan variabel lingkungan kerja, pelatihan, dan motivasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi sebesar 68,8% menunjukkan bahwa ketiga variabel ini mampu menjelaskan sebagian besar variasi pada kinerja karyawan, sementara 31,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti

6. REFERENSI

- Andreas, D. (2022). *Employee Performance: The Effect Of Motivation And Job Satisfaction*.
PRODUKTIF: Jurnal Kepegawaian dan Organisasi.
- Burbar, M. Y. (2021). *The Impact of Work Environment on Employees' Performance in Banking Sector in Palestine*. *International Business Research*.
- Djibran, M. (2020). *The Effect of Job Training, Work Motivation, and Health and Work Safety on Employee Performance at Pt. Bank Negara Indonesia*. *Development Economics*.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 (9th ed.)*.
Semarang: Universitas Diponegoro.
- Iptian, R., Zamroni, Z., & Efendi, R. (2020). *The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance*. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*.
- Mitrea-Curpanaru, G. G. L. (2021). *Performance Management – A Strategic and Integrated Approach to Ensuring the Success of Organizations*. *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering*.
- Mulyono, M., Kasdono, K., & Suprpto, A. (2020). *The Effect of Training, Motivation and Working Environment to Employee Performance in Bank XYZ*. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Perbankan*.
- Pane, N. S., & Kasmir, K. (2022). *Effect of Occupational Safety and Health, Work Environment and Compensation on Employee Performance*. *Eduvest - Journal Of Universal Studies*.
- Rozi, A. F., Sundari, A., & Syaikuddin, A. Y. (2024). *Work Environment, Employee Motivation, and Discipline as Drivers of Employee Performance in Local Government-Owned Bank*. *Klabat Journal of Management*.
- Subha, D., & Bhattacharya, S. (2021). *The Impact of Training and Motivation on Employee Performance in the Banking Sector*. *Revista Gestão Inovação e Tecnologias*.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Terttiaavini, T., Hartono, Y., Ermatita, E., & Rini, D. P. (2023). *Development of a Decision Support System on Employee Performance Assessment Using Weighted Performance*



Indicators Method. International Journal of Information Engineering and Electronic Business.

Triansyah, F. A., Hejin, W., & Stefania, S. (2023). *Factors Affecting Employee Performance: A Systematic Review. Journal Markcount Finance.*

Viardhillah, I. T. M., & Rini, H. P. (2023). *The Effect of Self-Efficacy, Competence and Training on Employee Performance. Indonesian Journal of Business Analytics.*

Yan, N. (2022). *Research on the Relationship between Employee Mental Health and Enterprise Work Performance. Journal of Healthcare Engineerin*