

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

Pengaruh Pelatihan dan Motivasi melalui Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Edi Lastono K., Arna Suryani, Sudirman & M. Syukri

Universitas Batanghari Jambi

Email: halimarna108@gmail.com

Abstract

Human resource management plays a vital role in creating a positive organizational culture, enhancing work motivation, and encouraging employee career development. The current approach to human resource management is no longer merely administrative, but has become a strategic function that directly contributes to an organization's competitive advantage. This study aims to determine and analyze the description of training, motivation, job satisfaction, and employee performance at the Bank Jambi Main Branch Office. This study uses a descriptive verification method, with PLS analysis. Based on the results of the descriptive analysis, it is explained that training is categorized as "Very High". Motivation is included in the "Very High" category. Job satisfaction is included in the "High" category. Meanwhile, employee performance is in the "High" category. This study found that training and motivation have a significant and positive effect on job satisfaction, which then has an impact on improving employee performance at the Bank Jambi Main Branch Office. With increased training and motivation, employee job satisfaction also increases, which ultimately has a positive effect on their performance. In addition, job satisfaction functions as a mediating variable that links training and motivation with employee performance, emphasizing the importance of managing and developing both factors to achieve maximum work performance in the organization.

Keywords training, motivation, job satisfaction, employee performance.

1. Pendahuluan

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan proses strategis dan terencana dalam mengelola aset terpenting dalam suatu organisasi, yaitu manusia. Fungsi utama dari manajemen SDM meliputi perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, penilaian kinerja, kompensasi, serta hubungan kerja yang harmonis antara perusahaan dan karyawan. Tujuan utama dari manajemen SDM adalah untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja organisasi melalui pengelolaan tenaga kerja yang optimal dan berorientasi pada pencapaian visi dan misi organisasi. Menurut (Simamora, 2015), manajemen sumber daya manusia adalah desain sistem formal dalam suatu organisasi untuk memastikan penggunaan bakat dan potensi manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi.

Bank memiliki peran yang sangat vital dalam perekonomian suatu negara. Secara umum, fungsi utama bank adalah sebagai lembaga intermediasi keuangan yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kembali dalam bentuk kredit atau pembiayaan kepada pihak yang membutuhkan. Fungsi ini disebut sebagai fungsi intermediasi (*intermediation function*), di mana bank menjadi perantara antara pihak yang kelebihan dana

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

(surplus unit) dan pihak yang kekurangan dana (*deficit unit*). Menurut (Kasmir, 2009), fungsi utama bank adalah menghimpun dana dari masyarakat dan menyalurkan kembali dana tersebut untuk kegiatan produktif dengan tujuan memperoleh keuntungan.

Di tengah persaingan industri perbankan yang semakin kompetitif dan dinamis, bank dituntut untuk terus melakukan inovasi layanan, termasuk dalam hal digitalisasi perbankan. Peran SDM menjadi sangat penting dalam merespons perubahan ini, baik dari sisi adaptasi teknologi, penguasaan sistem digital, hingga keterampilan komunikasi dan layanan pelanggan. Bank yang memiliki SDM dengan kemampuan belajar dan beradaptasi tinggi akan lebih siap menghadapi tantangan transformasi digital dan perubahan perilaku nasabah. Seperti dijelaskan oleh (Mathis & Jackson, 2017) pengelolaan SDM yang strategis dalam organisasi modern mencakup pengembangan kompetensi, motivasi, dan pemberdayaan karyawan agar selaras dengan tujuan bisnis.

Pelatihan merupakan bagian penting dalam pengembangan sumber daya manusia, termasuk dalam sektor perbankan. Di lingkungan bank, pelatihan diselenggarakan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap pegawai agar mampu bekerja secara profesional dan adaptif terhadap perubahan yang terjadi, baik dari sisi regulasi, teknologi, maupun ekspektasi nasabah. Pelatihan juga menjadi strategi untuk meningkatkan kualitas pelayanan, efisiensi kerja, serta menyiapkan pegawai menghadapi tantangan seperti digitalisasi sistem perbankan dan penerapan kebijakan keuangan yang kompleks. Menurut Simamora (2006), pelatihan merupakan suatu proses sistematis untuk meningkatkan keahlian dan kompetensi karyawan agar kinerjanya dapat lebih efektif dan produktif. Namun demikian, tetap ada tantangan dalam memastikan semua pegawai dapat mengakses dan mengikuti pelatihan secara optimal. Beberapa masalah yang masih mungkin timbul antara lain keterbatasan waktu karena operasional kerja yang padat, kurangnya fleksibilitas jadwal pelatihan, serta belum meratanya motivasi internal dari pegawai itu sendiri.

Motivasi memiliki peranan yang sangat penting dalam mendorong kinerja dan produktivitas pegawai di berbagai sektor, termasuk sektor perbankan. Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan internal maupun eksternal yang mempengaruhi semangat, inisiatif, dan ketekunan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan tertentu. Tanpa motivasi, pegawai cenderung bekerja secara pasif, kurang inovatif, dan tidak memiliki orientasi pencapaian. Menurut Robbins dan Judge (2017), motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan.

Kepuasan kerja merupakan elemen penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, karena mencerminkan sejauh mana kebutuhan, harapan, dan keinginan pegawai terpenuhi melalui pekerjaan yang mereka lakukan. Ketika pegawai merasa puas terhadap pekerjaannya baik dari sisi lingkungan kerja, hubungan antarpegawai, penghargaan, maupun kesempatan pengembangan diri mereka cenderung lebih termotivasi, loyal, dan berkomitmen dalam menjalankan tugas (Fahmi, 2016).

Kepuasan kerja yang tinggi dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih produktif, kreatif, serta berkontribusi secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya,

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

ketidakpuasan kerja dapat menyebabkan rendahnya semangat kerja, meningkatnya tingkat absensi, bahkan potensi turnover yang tinggi. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seperti sistem kompensasi, pengakuan, beban kerja, serta peluang karir, agar dapat menciptakan iklim kerja yang kondusif dan mendukung peningkatan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

Meningkatnya angka promosi perlu juga diikuti oleh peningkatan beban kerja dan tanggung jawab yang seimbang. Ketiadaan keseimbangan antara jabatan dan tugas dapat berdampak pada stres kerja dan justru menurunkan kinerja pegawai. Maka dari itu, promosi bukan hanya soal kenaikan jabatan, tetapi juga kesiapan kompetensi pegawai dalam menerima peran baru. Dalam konteks kepuasan kerja, promosi harus diiringi oleh dukungan manajerial, pelatihan, dan komunikasi efektif agar menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Kinerja pegawai merupakan pencapaian yang diperoleh seorang individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar atau sasaran yang telah ditentukan oleh organisasi. Kinerja ini menunjukkan tingkat kemampuan pegawai dalam melaksanakan perannya secara optimal, baik dari segi efektivitas maupun efisiensi, guna mendukung tercapainya tujuan instansi atau perusahaan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Nabilah & Ardyanfitri, 2024), (Efendi & Winenriandhika, 2021), (Febriani et al., 2024) dan (Ramiaji et al., 2024), bahwa terdapat pengaruh pada variabel pelatihan dan motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Namun terjadi permasalahan yaitu rendahnya pelatihan dan motivasi serta kepuasan kerja yang rendah. Hal ini menyebabkan keraguan apakah terdapat pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian di atas terdapat rumusan masalah yaitu bagaimana pengaruh pelatihan, motivasi, kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Bank Jambi Kantor Cabang Utama, dan tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui secara deskriptif dan menganalisis pengaruh antar variabel.

2. Tinjauan Literatur

Menurut Mangkunegara (2017), pelatihan adalah suatu proses pendidikan yang sistematis dan terencana yang bertujuan untuk mengubah perilaku seseorang agar lebih sesuai dengan tuntutan pekerjaan atau jabatan yang diemban. Pelatihan ini mencakup pengajaran keterampilan baru, pemahaman tentang pengetahuan tertentu, atau pengembangan sikap dan perilaku yang dibutuhkan dalam konteks pekerjaan atau jabatan tersebut. Mangkunegara (2017) menekankan pentingnya pelatihan dalam meningkatkan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan. Menurut Fudla *et al.*, (2021) Pelatihan adalah upaya peningkatan wawasan & ketrampilan pekerja untuk menuntaskan pekerjaannya. Dari penelitian Dahmiri & Sakta, (2014) pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir untuk mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para pegawai yang sesuai dengan keinginan organisasi, sehingga pegawai memiliki pengetahuan dan keahlian dalam bekerja. Pendapat lain juga dijelaskan oleh (Mangkunegara, 2017) bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Berdasarkan pengertian pelatihan dari para ahli dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah proses untuk meningkatkan wawasan dan keterampilan pegawai untuk menghasilkan pekerjaan yang efektif dan lebih mudah dalam mencapai tujuan organisasi.

Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa ada enam Dimensi pelatihan diantaranya yaitu : (1) Instruktur: Mengingat pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan *skill*, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal dan kompeten. Selain itu, pendidikan instruktur pun harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan. (2) Peserta: Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan. (3) Materi: Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh organisasi dan materi pelatihan harus *update* agar peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang. (4) Metode: Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan. (5) Tujuan: Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action play*) dan penetapan sasaran dan hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan. Selain itu tujuan pelatihan harus disosialisasikan sebelumnya pada para peserta. Hal ini dilakukan agar peserta dapat memahami pelatihan tersebut. (7) Sasaran: Sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur (*measurable*).

Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa terdapat beberapa indikator pelatihan diantaranya yaitu : (1) Pegawai mendapatkan instruktur ketika mengikuti pelatihan. (2) Instruktur sudah memiliki pendidikan yang baik ketika memberikan pelatihan terhadap pegawai. (3) Pegawai merupakan peserta pelatihan ketika mengikuti pelatihan. (4) Menjadi peserta pelatihan keinginan dari seorang pegawai. (5) Kurikulum yang diberikan sudah sesuai dengan tujuan pelatihan. (6) Materi pelatihan merupakan materi terbaru. (7) Metode pelatihan akan menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan. (8) Metode sudah sesuai dengan jenis materi dan komponen. (9) Pegawai mengerti tujuannya dari mengikuti pelatihan. (10) Pegawai memiliki arah dari tujuan tersebut. (11) Target yang untuk dituju. (12) Ditentukan dengan kriteria yang terinci.

Motivasi merupakan daya dorong seseorang untuk memberikan koordinasi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Menurut (Taruh, 2020) “ Motivasi kerja adalah suatu proses yang menerangkan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya ”. Motivasi kerja merupakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan kemampuan dan keahliannya secara optimal guna mencapai tujuan organisasi (Sunnyoto, 2018). Menurut (Hamali, 2018). Motivasi kerja adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar bertujuan untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

Dalam menentukan dimensi motivasi kerja, menurut sepengetahuan dan sebatas pengetahuan penulis sampai saat ini belum ada pakar atau ahli yang menjelaskan secara tersurat tentang dimensi motivasi kerja tetapi yang penulis ketahui para pakar hanya menjelaskan secara tersirat tentang dimensi motivasi kerja yang dapat dijelaskan sebagai berikut (Sunyoto, 2018) : (1) Promosi: Promosi adalah kemajuan seorang pegawai pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji. (1) Prestasi: Kerja pangkal tolak pengembangan karir seseorang adalah prestasi kerja melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. (3) Pekerjaan itu sendiri: Tanggung jawab dalam pengembangan karir terletak pada masing-masing pekerja, semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan dan para spesialis di bagian kepegawaian hanya berperan memberikan bantuan. (4) Penghargaan: Pemberian motivasi kerja dengan memberikan kebutuhan penghargaan seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahliannya dan sebagainya. (5) Tanggung Jawab: Pertanggung jawaban atas tugas yang diberikan institusi kepada para pegawai merupakan timbal balik atas kompensasi yang diterimanya. (6) Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi pegawai dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh institusi. (7) Keberhasilan dalam bekerja. (8) Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi kerja para pegawai untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh institusi.

Untuk indikator motivasi kerja menurut (Sunyoto, 2018) dapat dilihat sebagai berikut : (1) Promosi – (a) Promosi atas pekerjaan; (b) Promosi atas lama tahun masa kerja. (2) Prestasi – (a) Melakukan tugas yang dipercayakan; (b) Mendapatkan insentif. (3) Pekerjaan itu sendiri – (a) Mendapatkan pengembangan karir; (b) Pekerjaan sesuai keahlian. (4) Penghargaan – (a) Mendapatkan bonus; (b) Nilai bonus. (5) Tanggung Jawab – (a) Penyelesaian tugas; (b) Bertanggung jawab atas hasil kerja. (6) Pengakuan atas kemampuan dan keahlian – (a) Pekerjaan sesuai kemampuan; (b) Mendapatkan pujian. (7) Keberhasilan dalam bekerja – (a) Dapat menyelesaikan pekerjaan; (b) Hasil kerja.

(Indrasari, 2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. (Hasibuan, 2017) kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Sementara (Pratama, 2012) kepuasan kerja pada dasarnya adalah tentang apa yang membuat seseorang bahagia dalam pekerjaannya atau keluar dari pekerjaannya, dan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai secara signifikan adalah faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri, kondisi kerja, gaji, rekan kerja, pengawasan, promosi jabatan serta pimpinan. Kemudian (Amalia, 2012) kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi Pegawai mengenai seberapa baik pekerjaan pegawai memberikan hal yang dinilai penting. Secara umum, kepuasan kerja adalah sikap yang penting dan sering dipelajari. Kepuasan kerja akan memiliki dampak yang positif bagi pegawai. Pegawai yang memiliki kepuasan kerja akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi sehingga setiap pekerjaan yang diberikan akan dapat diselesaikan dengan baik.

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

Indrasari (2017) dimensi kepuasan kerja adalah sebagai berikut : (1) Hubungan baik dipengembangan karir, yaitu adanya hubungan supervisi, hubungan baik diantara sesama pegawai, dan kemampuan beradaptasi dengan sarana pekerjaan. (2) Kemampuan *utilitas*, yaitu kemampuan yang berkaitan dengan sikap pegawai terhadap kebijakan kepemimpinan dari organisasi, kebijakan peraturan jam kerja, kesempatan untuk berkreasi, dan peluang promosi karir. (3) Kebijakan kesejahteraan, yaitu kebijakan yang menimbulkan efek kepuasan kerja pegawai, yaitu pada sistem pengupahan, pemberian tunjangan atau kompensasi, serta insentif.

Indrasari (2017) dimensi kepuasan kerja adalah sebagai berikut : (1) Hubungan baik dipengembangan karir, yaitu adanya hubungan supervisi, hubungan baik diantara sesama pegawai, dan kemampuan beradaptasi dengan sarana pekerjaan. (2) Kemampuan *utilitas*, yaitu kemampuan yang berkaitan dengan sikap pegawai terhadap kebijakan kepemimpinan dari organisasi, kebijakan peraturan jam kerja, kesempatan untuk berkreasi, dan peluang promosi karir. (3) Kebijakan kesejahteraan, yaitu kebijakan yang menimbulkan efek kepuasan kerja pegawai, yaitu pada sistem pengupahan, pemberian tunjangan atau kompensasi, serta insentif.

Indrasari (2017) indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut : (1) Hubungan sosial antara pegawai dengan organisasi. (2) Kemampuan beradaptasi dengan sarana pekerjaan. (3) Sikap pegawai terhadap kebijakan kepemimpinan organisasi. (4) Kebijakan peraturan jam kerja. (5) Kesempatan berkreasi. (6) Peluang promosi karir. (7) Sistem pengupahan atau gaji. (8) Pemberian tunjangan atau kompensasi. (9) Pemberian insentif.

Kinerja adalah hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan) (Sedarmayanti, 2015). Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas (Sutrisno, 2016).

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Umam, 2015). Kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Menurut (Sedarmayanti, 2015) menyebutkan dimensi dari kinerja pegawai adalah sebagai berikut : (1) Kualitas Kerja: Diukur dari hasil kerja, kesesuaian hasil kerja dengan tujuan organisasi dan manfaat hasil kerja. (2) Ketepatan Waktu: Diukur dari penataan rencana kegiatan, ketepatan rencana, ketepatan waktu. (3) Inisiatif: Diukur dari ide atau gagasan dan tindakan penyelesaian. (4) Kemampuan: Diukur dari kemampuan yang dimiliki, keterampilan

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

yang dimiliki dan kemampuan memanfaatkan potensi. (5) Komunikasi: Diukur dari komunikasi internal, komunikasi eksternal dan kerjasama.

Untuk mengetahui indikator kinerja pegawai menurut Sedarmayanti (2015) yaitu sebagai berikut : (1) Hasil kerja yang diperoleh. (2) Kesesuaian hasil kerja dengan tujuan organisasi. (3) Manfaat hasil kerja. (4) Penataan rencana kegiatan / rencana kerja. (5) Ketepatan rencana kerja dengan hasil kerja. (6) Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas. (7) Pemberian ide / gagasan dalam berorganisasi dan berkerjasama. (8) Tindakan yang dilakukan untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi. (9) Kemampuan yang dimiliki. (10) Keterampilan yang dimiliki. (11) Kemampuan memanfaatkan sumber daya atau potensi. (12) Komunikasi Internal Organisasi. (13) Komunikasi Eksternal Organisasi. (14) Relasi dan Kerjasama dalam pelaksanaan tugas.

Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, penelitian sebelumnya, dan kerangka pemikiran, yang menjadi hipotesis adalah :

Hipotesis 1 : Diduga bahwa pelatihan, motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja Pegawai Bank Jambi Kantor Cabang Utama berada pada kategori tinggi.

Hipotesis 2 : Diduga Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja Pegawai Bank Jambi Kantor Cabang Utama.

Hipotesis 3 : Diduga Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja Pegawai Bank Jambi Kantor Cabang Utama.

Hipotesis 4 : Diduga Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Bank Jambi Kantor Cabang Utama.

Hipotesis 5 : Diduga Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bank Jambi Kantor Cabang Utama.

Hipotesis 6 : Diduga Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bank Jambi Kantor Cabang Utama.

3. Metode Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah pegawai di Bank Jambi Kantor Cabang Utama. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kusioner. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian dalam penelitian ini adalah skala interval. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Bank Jambi Kantor Cabang Utama sebanyak 60 orang pada tahun 2024. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik Sampling Jenuh, dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Berdasarkan teknik tersebut, maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 orang. Metode analisis yang digunakan yaitu metode analisis deskriptif, yang digunakan untuk menganalisis dan menyajikan data kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui gambaran Bank Jambi yang dijadikan sampel penelitian. Dengan menggunakan statistik deskriptif maka dapat diketahui nilai minimum, maksimum, rata-rata (*mean*), dan standar deviasi (Ghozali & Latan, 2015).

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

Alat analisis verifikatif yang digunakan peneliti adalah *Partial Least Squares* (PLS), (Abdilah & Jogiyanto, 2015) PLS (Partial Least Square) adalah analisis persamaan struktural berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural.

Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan reliabilitas, sedangkan model struktural digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi). Selanjutnya Abdillah dan Jogiyanto (2015) menyatakan analisis Partial Least Square (PLS) merupakan salah satu metode statistika berbasis varian yang didesain untuk menyelesaikan regresi berganda ketika terjadi permasalahan spesifik pada data. Lebih lanjut, Ghozali & Latan (2015) menjelaskan bahwa PLS adalah metode analisis yang bersifat *soft modelling* karena tidak mengasumsikan data harus dengan pengukuran skala tertentu, yang berarti jumlah sampel dapat kecil (dibawah 100 sampel).

4. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan analisis deskriptif yang dilakukan dengan penyebaran kuesioner diperoleh gambaran terkait dengan variabel Pelatihan (X_1), Motivasi (X_2), Kepuasan (Y) dan Kinerja Pegawai (Z) sebagai berikut ;

Tabel 1. Rekapitulasi Jawaban Responden

No	Variabel	Total Skor	Kategori
1	Pelatihan	254	Sangat Tinggi
2	Motivasi	251	Tinggi
3	Kepuasan	251	Tinggi
4	Kinerja Pegawai	250	Tinggi

Berdasarkan data di atas total skor tertinggi terjadi pada jawaban responden variabel pelatihan sebesar 254 dengan kategori “Sangat Tinggi”, sedangkan Motivasi, Kepuasan, dan Kinerja Pegawai memperoleh kategori “Tinggi”.

Analisis Verifikatif. *Partial Least Squares* (PLS) adalah sebuah metode analisis statistik yang digunakan untuk memodelkan hubungan kompleks antara variabel laten dan variabel terukur. Metode ini sangat berguna dalam penelitian yang melibatkan data dengan jumlah sampel yang relatif kecil serta ketika asumsi distribusi data tidak terpenuhi seperti normalitas. Loading factor adalah ukuran korelasi antara indikator atau item dengan konstruk laten yang diwakilinya dalam analisis faktor atau model Partial Least Squares (PLS). Loading factor berperan penting dalam mengevaluasi validitas konvergen dan memastikan bahwa indikator yang digunakan benar-benar mencerminkan konstruk yang ingin diukur.

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding

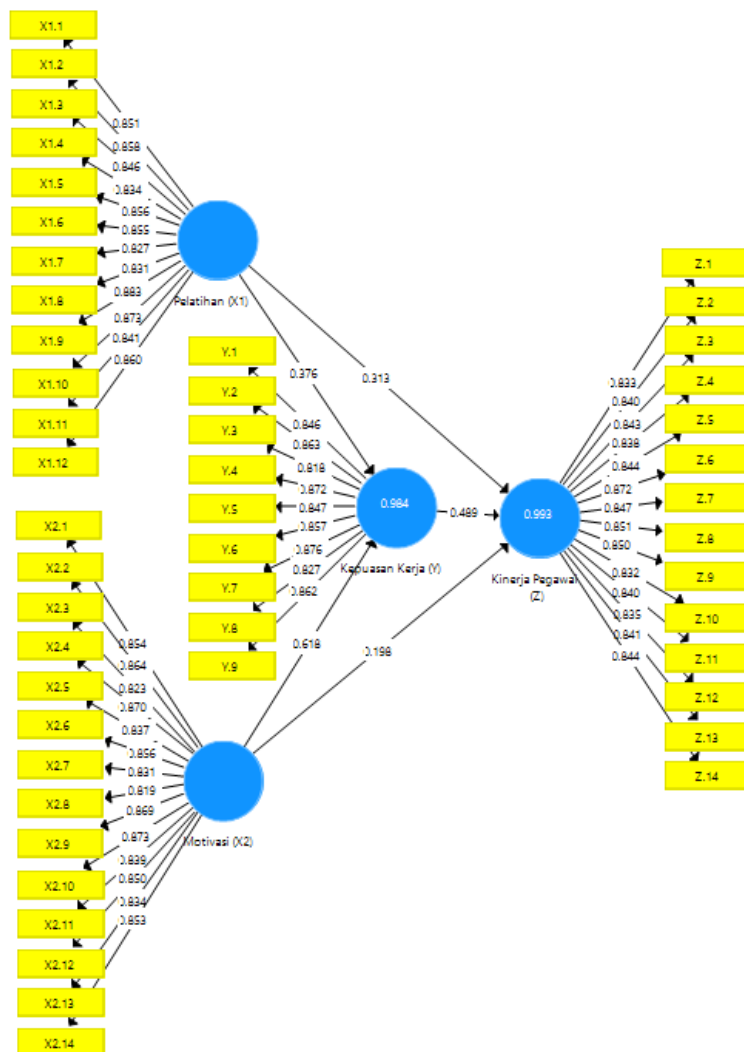


e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

Gambar 1. Outer Loading



Gambar diatas merupakan Langkah awal untuk menjawab tujuan penelitian nomor 2-8. Gambar diatas menunjukkan bahwa seluruh indikator variabel nilai outer loadingnya diatas 0,7.

Dalam konteks analisis *Partial Least Squares* (PLS), validitas konvergen biasanya dievaluasi dengan melihat nilai *Average Variance Extracted* (AVE), yaitu proporsi varians indikator yang dapat dijelaskan oleh konstruk. Sebuah konstruk dianggap memiliki validitas konvergen yang baik jika nilai AVE-nya minimal 0,5, yang berarti lebih dari 50% varians indikator dapat dijelaskan oleh konstruk tersebut.

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

Tabel 2. Nilai *Average Variance Extracted*

Variabel	Nilai AVE	Keterangan
Motivasi (X1)	0.725	Valid
Pelatihan (X2)	0.719	Valid
Kepuasan kerja (Y)	0.726	Valid
Kinerja pegawai (Z)	0.712	Valid

Berdasarkan Tabel 2 yang menyajikan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) untuk masing-masing variable dalam model, dapat disimpulkan bahwa seluruh 1056 variable memiliki nilai AVE di atas ambang batas minimum sebesar 0,50. Nilai AVE yang tinggi tersebut menunjukkan bahwa masing-masing konstruk dalam model ini telah memenuhi kriteria validitas konvergen. Validitas konvergen mengacu pada sejauh mana indikator-indikator dari suatu konstruk saling berkorelasi dan benar-benar mencerminkan konstruk tersebut.

Uji *composite reliability* dilakukan untuk mengetahui nilai yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya untuk digunakan. (Wiyono, 2011) Seluruh variabel dinyatakan reliabel apabila nilai loading-nya di atas 0.70. Nilai *composite reliability* dan *Cronbach Alpha* masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel 4.11 sebagai berikut:

Tabel 3. *Composite Reliability* dan *Cronbach Alpha*

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Motivasi (X1)	0.969	Reliabel	0.965	Reliabel
Pelatihan (X2)	0.973	Reliabel	0.970	Reliabel
Kepuasan kerja (Y)	0.960	Reliabel	0.953	Reliabel
Kinerja pegawai (Z)	0.972	Reliabel	0.969	Reliabel

Berdasarkan Tabel 4.11 yang menyajikan nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*, dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk dalam penelitian ini yakni Motivasi (X1), Pelatihan (X2), Kepuasan kerja (Y), dan Kinerja pegawai (Z) memenuhi kriteria reliabilitas yang sangat baik. Baik *Composite Reliability* maupun *Cronbach Alpha* dari keempat variabel memiliki nilai di atas 0,70, yang merupakan ambang batas minimum untuk menyatakan suatu konstruk reliabel dalam model pengukuran berbasis PLS (*Partial Least Squares*).

Dengan demikian, hasil ini menunjukkan bahwa seluruh instrumen pengukuran dalam penelitian ini telah terbukti reliabel, baik dari segi konsistensi internal maupun stabilitas indikator. Hal ini memperkuat validitas instrumen yang digunakan dan memberikan landasan yang kuat untuk melanjutkan ke tahap analisis model struktural. Reliabilitas yang tinggi ini juga menjadi indikator bahwa hasil penelitian dapat dipercaya untuk menggambarkan hubungan antar variabel dalam model.

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini sependapat dengan oleh (Efendi & Winenriandhika, 2021) dan (Mahdaly et al., 2023) mengatakan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karena pelaksanaannya dilakukan secara sistematis, relevan, dan terarah. Dalam proses pelatihan, pegawai mendapatkan bimbingan langsung dari instruktur yang kompeten dan memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai serta relevan dengan materi yang disampaikan. Hal ini memberikan keyakinan bagi peserta bahwa materi yang mereka pelajari berasal dari sumber yang tepat dan dapat dipertanggungjawabkan. Selain itu, seluruh materi pelatihan dirancang berdasarkan kurikulum terbaru yang disesuaikan dengan kebutuhan organisasi, khususnya Bank Jambi, sehingga pelatihan benar-benar membekali pegawai dengan pengetahuan dan keterampilan yang aplikatif dalam pekerjaan sehari-hari. Materi yang diberikan juga bersifat up to date, mencerminkan dinamika dunia kerja modern dan tantangan pekerjaan di sektor perbankan. Metode pelatihan yang digunakan pun diselaraskan dengan jenis kegiatan dan konten yang disampaikan, menjadikannya lebih mudah dipahami oleh peserta. Hal ini meningkatkan efektivitas pembelajaran karena metode dan pendekatan yang digunakan mendukung cara belajar orang dewasa yang berorientasi pada praktik. Selama mengikuti pelatihan, pegawai menunjukkan keterlibatan aktif dalam proses pembelajaran, yang juga merupakan cerminan dari kualitas instruktur dan materi yang diberikan. Seluruh kegiatan pelatihan berlangsung dalam suasana yang kondusif, mendorong pegawai untuk bertukar pengalaman dan memperluas wawasan secara profesional. Dengan demikian, pelatihan telah menciptakan fondasi pengetahuan yang kuat dan relevan, sehingga memberikan kontribusi nyata terhadap meningkatnya kemampuan dan kesiapan pegawai dalam menjalankan pekerjaannya secara lebih optimal. Lebih jauh lagi, pelatihan tidak hanya menjadi wadah peningkatan kompetensi teknis, tetapi juga berdampak pada aspek psikologis pegawai dalam bekerja. Hal ini terlihat dari fakta bahwa sebagian besar pegawai mengikuti pelatihan atas dasar kemauan sendiri tanpa adanya paksaan dari atasan atau pihak manapun. Situasi ini menggambarkan bahwa pelatihan telah menjadi bagian dari kebutuhan dan kesadaran individu dalam mengembangkan diri. Pegawai merasa lebih termotivasi karena mereka memahami dengan jelas tujuan dari pelatihan yang diikuti. Mereka tidak hanya hadir secara fisik, tetapi juga secara mental siap untuk menyerap materi dan mengaplikasikannya. Dalam pelatihan, mereka juga didorong untuk menetapkan arah dan tujuan pribadi yang ingin dicapai selama dan setelah mengikuti kegiatan tersebut. Selain itu, pemilihan jenis pelatihan yang dilakukan berdasarkan kriteria yang jelas dan disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing individu membuat hasil yang dicapai menjadi lebih tepat sasaran. Hal ini juga mendorong tumbuhnya rasa memiliki terhadap proses pengembangan diri yang dilakukan. Dengan adanya pelatihan yang diarahkan pada kebutuhan dan potensi pegawai, mereka merasa dihargai dan dianggap penting oleh organisasi. Kesadaran ini berkontribusi terhadap terbentuknya motivasi kerja yang lebih tinggi serta keterlibatan emosional dalam menjalankan tugas. Oleh karena itu, pelatihan bukan hanya sekadar program rutin, tetapi telah menjadi bagian penting dalam proses pemberdayaan pegawai yang berorientasi pada kepuasan kerja jangka panjang. Pengaruh dari pelatihan yang efektif terhadap kepuasan kerja tercermin dalam berbagai indikator kepuasan

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

kerja pegawai Bank Jambi. Pegawai yang telah mengikuti pelatihan merasa lebih siap dan percaya diri dalam menjalankan tugas karena materi dan metode yang mereka terima relevan dengan pekerjaan sehari-hari. Mereka dapat lebih mudah beradaptasi dengan lingkungan kerja serta menunjukkan interaksi positif dengan rekan kerja dan nasabah. Selain itu, para pegawai juga merasakan manfaat nyata dalam bentuk umpan balik yang konstruktif dari atasan, serta merasa puas dengan sistem kerja yang berlaku seperti pengaturan jam kerja dan kebebasan dalam menjalankan tugas sesuai prosedur. Peluang untuk pengembangan karir dan promosi pun lebih terbuka karena kompetensi mereka meningkat secara signifikan melalui pelatihan yang telah dijalani. Pegawai juga merasa bahwa gaji, tunjangan, serta insentif yang diberikan sesuai dengan kinerja mereka, dan ini semakin meningkatkan rasa puas terhadap pekerjaan. Adanya pelatihan yang mendukung pencapaian target pribadi maupun organisasi menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, suportif, dan menyenangkan. Semua hal tersebut menunjukkan bahwa pelatihan telah memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan kualitas kerja sekaligus kepuasan pegawai secara menyeluruh. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pelatihan yang dirancang dengan baik, relevan, dan partisipatif mampu mendorong peningkatan kepuasan kerja secara signifikan di lingkungan Bank Jambi.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini sependapat dengan penelitian ^{oleh} (Febriani et al., 2024) dan (Husna et al., 2024) mengatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karena motivasi memberikan dorongan internal maupun eksternal bagi pegawai untuk bekerja dengan lebih semangat, penuh tanggung jawab, dan terarah. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan menunjukkan kepatuhan terhadap tugas yang diberikan oleh atasan dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan harapan organisasi. Bentuk motivasi yang diterima pun beragam, mulai dari promosi jabatan, insentif atas prestasi kerja, hingga pengakuan atau pujian dari atasan. Pegawai merasa dihargai atas pencapaian mereka, sehingga tumbuh rasa bangga dan puas terhadap pekerjaan yang dijalani. Motivasi ini menciptakan hubungan timbal balik yang positif antara usaha pegawai dengan penghargaan yang diterima, sehingga mereka terdorong untuk terus meningkatkan kinerja secara berkelanjutan. Selain itu, motivasi memberikan arah dan tujuan yang jelas dalam karier pegawai. Dengan mengikuti program pengembangan karier dan pelatihan yang sesuai dengan keahlian, pegawai merasa bahwa organisasi memperhatikan potensi mereka untuk tumbuh. Penempatan kerja yang didasarkan pada kemampuan juga membuat mereka merasa bekerja di tempat yang tepat, sehingga pekerjaan tidak menjadi beban, tetapi justru menjadi wadah aktualisasi diri. Sistem penghargaan seperti bonus dan insentif juga memperkuat persepsi pegawai bahwa usaha mereka diakui secara adil. Hal ini menumbuhkan semangat kerja, meningkatkan rasa tanggung jawab, dan menciptakan suasana kerja yang positif. Ketika motivasi ini dirasakan secara konsisten, pegawai lebih puas terhadap lingkungan kerja dan merasa terlibat dalam pencapaian tujuan organisasi. Dampak motivasi terhadap kepuasan kerja juga terlihat dari sikap positif pegawai dalam menyelesaikan tugas, menjalin hubungan kerja, serta merespons kebijakan organisasi dengan baik. Pegawai termotivasi cenderung

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

menyelesaikan tugas dengan sungguh-sungguh, memiliki tujuan kerja yang jelas, dan senantiasa menjaga kualitas hasil kerja. Mereka juga merasa nyaman dalam berinteraksi dengan rekan kerja, atasan, dan lingkungan kerja secara keseluruhan. Ketika motivasi terjaga, pegawai tidak hanya bekerja untuk memenuhi kewajiban, tetapi juga untuk mencapai target pribadi dan kontribusi organisasi. Rasa puas pun muncul karena mereka merasa memiliki peran penting dalam keberhasilan tim maupun institusi. Oleh karena itu, motivasi yang kuat baik dalam bentuk penghargaan material maupun pengakuan non-material menjadi faktor penting yang meningkatkan kepuasan kerja secara menyeluruh.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mahdaly et al., 2023) dan Irfan et al., (2024) mengatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pelatihan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai karena melalui pelatihan, pegawai memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan pemahaman yang lebih mendalam mengenai tugas dan tanggung jawab mereka. Pelatihan yang dilaksanakan dengan bimbingan instruktur yang kompeten serta materi yang relevan dan up to date memberikan bekal yang kuat bagi pegawai untuk menjalankan pekerjaan secara lebih efisien dan efektif. Selain itu, metode pelatihan yang selaras dengan kebutuhan kerja membuat pegawai mampu mengaplikasikan materi secara langsung dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Hal ini berdampak pada peningkatan kualitas hasil kerja, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, serta kesesuaian antara hasil yang dicapai dengan target organisasi. Pelatihan juga membantu pegawai memahami rencana kerja yang telah disusun, sehingga kinerja mereka lebih terstruktur dan terarah. Selain meningkatkan kemampuan teknis, pelatihan juga mendorong pegawai untuk lebih percaya diri dalam menghadapi tantangan kerja. Pegawai menjadi lebih aktif dalam menyampaikan ide atau gagasan dalam kegiatan organisasi serta lebih siap mengambil tindakan dalam menghadapi permasalahan kerja. Pelatihan yang tepat membuat pegawai mampu memanfaatkan sumber daya secara optimal dan menggunakan keterampilan yang dimiliki dengan lebih maksimal. Hal ini berkontribusi pada peningkatan produktivitas kerja dan efisiensi dalam penggunaan waktu dan tenaga. Pegawai juga menunjukkan kemampuan dalam menyusun rencana kerja, menjalin komunikasi yang efektif, serta membentuk kerja sama yang baik, baik dengan pihak internal maupun eksternal organisasi. Dengan demikian, pelatihan telah berhasil membentuk pegawai yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga adaptif, proaktif, dan kolaboratif dalam menjalankan tanggung jawab. Dampak nyata dari pelatihan terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari pencapaian target organisasi, peningkatan efektivitas kerja, serta kemampuan pegawai dalam menyelaraskan antara rencana dan hasil kerja. Pegawai yang telah mengikuti pelatihan menunjukkan kinerja yang lebih konsisten, disiplin, dan memiliki orientasi hasil yang tinggi. Mereka mampu bekerja secara mandiri maupun dalam tim, serta menunjukkan inisiatif untuk terus belajar dan berkembang. Pelatihan yang terencana dengan baik menciptakan pegawai yang siap menghadapi perubahan dan tuntutan pekerjaan yang dinamis, sehingga organisasi memiliki sumber daya manusia yang unggul dan kompetitif. Oleh karena itu, pelatihan menjadi salah satu faktor kunci yang

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

mendorong tercapainya kinerja pegawai yang optimal dan berkelanjutan di lingkungan kerja.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh (Abbas & Fadhillah, 2024), (Al Hafizh & Hartono, 2022) dan (Riqko & Halilintar, 2022) mengatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai karena motivasi menjadi pendorong utama dalam meningkatkan semangat kerja, kedisiplinan, serta komitmen terhadap tugas yang diemban. Pegawai yang termotivasi cenderung menunjukkan dedikasi tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan, dengan hasil yang sesuai target dan standar organisasi. Mereka merasa terdorong untuk bekerja secara optimal karena adanya harapan akan penghargaan, seperti promosi jabatan, bonus, insentif, dan pengakuan dari atasan. Motivasi juga mendorong pegawai untuk memanfaatkan keahlian yang dimiliki secara maksimal, menjalankan tugas dengan lebih bertanggung jawab, serta menjaga kualitas dan efisiensi dalam pelaksanaan pekerjaan. Ketika motivasi kerja terjaga dengan baik, pegawai akan lebih fokus dan memiliki dorongan kuat untuk mencapai hasil kerja terbaik. Motivasi juga berdampak pada peningkatan kemampuan berpikir kritis dan pengambilan inisiatif dalam menyelesaikan masalah kerja. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan berusaha mencari solusi atas hambatan yang muncul dalam pelaksanaan tugas dan aktif menyumbangkan ide serta gagasan dalam kegiatan organisasi. Sikap proaktif ini mencerminkan bahwa motivasi tidak hanya mendorong semangat kerja, tetapi juga meningkatkan kontribusi nyata terhadap pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, motivasi membuat pegawai lebih terorganisir dalam menyusun rencana kerja, menetapkan target pribadi, dan melaksanakan kegiatan secara efisien. Mereka juga menunjukkan kepedulian terhadap hasil kerja dan berupaya memastikan bahwa pekerjaan diselesaikan dengan baik, tepat waktu, dan sesuai dengan harapan atasan maupun organisasi. Kinerja pegawai juga meningkat ketika motivasi didukung oleh lingkungan kerja yang memberikan ruang bagi pengembangan karier, pengakuan terhadap prestasi, serta sistem penghargaan yang adil. Pegawai yang merasa dihargai akan memiliki semangat lebih dalam menjalin relasi kerja, berkolaborasi dengan rekan kerja, serta menjaga komunikasi yang efektif dengan pihak internal dan eksternal organisasi. Mereka tidak hanya menyelesaikan tugas formal, tetapi juga berpartisipasi aktif dalam kegiatan tim dan organisasi secara keseluruhan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi berperan penting dalam membentuk perilaku kerja yang produktif, kolaboratif, dan adaptif. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi menjadi faktor krusial yang secara langsung berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai secara menyeluruh di lingkungan kerja.

Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh (Febriani et al., 2024) dan (Al Hafizh & Hartono, 2022) mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, karena kepuasan yang dirasakan pegawai menciptakan kenyamanan psikologis yang penting dalam mendukung produktivitas kerja. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya akan

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

lebih bersemangat dalam menjalankan tugas, menunjukkan loyalitas terhadap organisasi, serta cenderung bekerja dengan lebih efisien dan penuh tanggung jawab. Lingkungan kerja yang mendukung, kesempatan untuk berinteraksi secara positif dengan rekan kerja dan nasabah, serta kemampuan beradaptasi yang baik terhadap budaya organisasi, menjadi faktor-faktor yang membuat pegawai merasa nyaman dan terlibat dalam pekerjaannya. Pegawai yang puas juga akan lebih terbuka terhadap umpan balik, memanfaatkannya sebagai bahan pengembangan diri, dan berupaya untuk terus memperbaiki kinerja mereka sesuai harapan organisasi. Selain itu, kepuasan kerja juga menciptakan motivasi intrinsik yang mendorong pegawai untuk menunjukkan kinerja yang lebih baik. Ketika pegawai merasa bahwa hak-hak mereka terpenuhi—seperti jam kerja yang adil, kebebasan menjalankan tugas, gaji yang sesuai, serta tunjangan tambahan seperti THR dan insentif—mereka merasa dihargai dan diperlakukan secara adil oleh organisasi. Hal ini memicu peningkatan semangat kerja dan komitmen dalam menyelesaikan tugas dengan hasil yang optimal. Pegawai menjadi lebih disiplin, bertanggung jawab, dan memiliki inisiatif dalam menyusun serta melaksanakan rencana kerja. Kepuasan kerja juga mendorong pegawai untuk menjaga hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja dan atasan, serta menjalin komunikasi yang efektif, baik secara internal maupun eksternal. Hal ini mendukung kelancaran koordinasi dan kolaborasi, yang pada akhirnya berdampak langsung pada kualitas dan pencapaian kinerja. Dampak dari kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai juga dapat dilihat dari cara pegawai mengelola waktu kerja, menyelesaikan tugas sesuai tenggat waktu, serta menghasilkan output yang sejalan dengan tujuan organisasi. Mereka mampu menggunakan keterampilan dan kemampuan secara maksimal, serta menunjukkan kepedulian terhadap hasil pekerjaan. Kepuasan membuat pegawai lebih antusias dalam menyumbangkan ide-ide baru dan terlibat aktif dalam kegiatan organisasi, sehingga peran mereka menjadi lebih signifikan dalam pencapaian target bersama. Kepuasan yang tinggi menciptakan suasana kerja yang harmonis dan kondusif, meminimalisir konflik, serta meningkatkan kerjasama antar individu. Oleh karena itu, kepuasan kerja bukan hanya meningkatkan semangat kerja individu, tetapi juga memperkuat kinerja kolektif, yang menjadi fondasi penting dalam keberhasilan jangka panjang organisasi.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja pegawai Melalui Kepuasan kerja. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, karena pelatihan yang efektif tidak hanya meningkatkan kompetensi teknis pegawai, tetapi juga menciptakan rasa puas terhadap pekerjaan yang dijalankan. Ketika pegawai mendapatkan materi pelatihan yang relevan, disampaikan oleh instruktur yang kompeten, dan sesuai dengan kebutuhan kerja, mereka merasa didukung dalam mengembangkan potensi diri. Pelatihan semacam ini memberikan kejelasan dalam pelaksanaan tugas dan meningkatkan rasa percaya diri pegawai dalam menghadapi tantangan kerja. Kepuasan muncul karena pegawai merasa dihargai oleh organisasi yang memberikan fasilitas untuk pengembangan diri. Dengan merasa puas, pegawai akan lebih termotivasi dan menunjukkan loyalitas tinggi terhadap pekerjaan dan organisasi, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja mereka. Proses mediasi ini terlihat ketika pelatihan mendorong pegawai merasa nyaman, lebih siap menjalankan tugas, dan lebih menikmati tanggung jawab kerja sehari-hari. Kepuasan kerja

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

menjadi perantara yang memperkuat hubungan antara pelatihan dan kinerja. Misalnya, pegawai yang puas cenderung memiliki semangat untuk menyelesaikan tugas dengan baik, memiliki disiplin tinggi, serta mampu mengelola waktu dan sumber daya dengan efisien. Mereka juga lebih terbuka dalam menerima arahan, menunjukkan kolaborasi yang baik dalam tim, serta aktif berkontribusi dalam kegiatan organisasi. Semua aspek ini berkontribusi terhadap peningkatan kualitas kinerja pegawai. Maka, tanpa kepuasan kerja yang tumbuh dari pelatihan yang tepat, pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai tidak akan berjalan secara optimal. Dengan demikian, kepuasan kerja memainkan peran penting sebagai jembatan yang menghubungkan proses pelatihan dengan pencapaian kinerja. Pegawai yang puas setelah mendapatkan pelatihan akan merasa lebih terikat secara emosional dengan organisasi dan terdorong untuk memberikan hasil kerja terbaik. Mereka memaknai pelatihan sebagai bentuk perhatian dan investasi organisasi terhadap kemajuan individu, yang pada akhirnya meningkatkan rasa tanggung jawab dalam pekerjaan. Hasilnya, kinerja tidak hanya meningkat dari sisi produktivitas, tetapi juga dari sisi kualitas, inovasi, dan kontribusi terhadap tujuan strategis organisasi. Oleh karena itu, kepuasan kerja sebagai variabel mediasi memperkuat bukti bahwa pelatihan yang efektif dapat menciptakan pegawai yang berkinerja tinggi dan berdaya saing.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja pegawai Melalui Kepuasan kerja. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, karena motivasi yang tinggi mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat, bertanggung jawab, dan disiplin, yang pada akhirnya menghasilkan perasaan puas terhadap pekerjaan mereka. Pegawai yang mendapatkan insentif, bonus, promosi, serta penghargaan atas pencapaian kerja merasa dihargai oleh organisasi, sehingga menumbuhkan rasa puas dan bangga dalam menjalankan tugas. Kepuasan ini kemudian menjadi faktor internal yang memperkuat niat dan semangat untuk memberikan kinerja terbaik. Ketika pegawai merasa pekerjaannya bermakna dan sejalan dengan keahlian serta tujuan pribadi, mereka tidak hanya termotivasi untuk bekerja lebih keras, tetapi juga lebih puas dalam menjalani rutinitas kerja sehari-hari. Kepuasan kerja yang terbentuk dari motivasi tersebut memperkuat hubungan emosional antara pegawai dan organisasi, menciptakan loyalitas, serta meningkatkan keterlibatan dalam berbagai aktivitas kerja. Pegawai yang puas lebih fokus, memiliki inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan, dan mampu mengelola tantangan kerja dengan lebih tenang serta profesional. Mereka juga cenderung menjaga hubungan kerja yang harmonis dengan rekan dan atasan, serta lebih mudah beradaptasi dengan perubahan atau kebijakan baru. Kepuasan kerja ini menjadi katalis yang menjembatani dorongan motivasional menjadi tindakan nyata dalam bentuk peningkatan produktivitas, kreativitas, dan pencapaian target kerja. Dengan kata lain, motivasi mendorong kepuasan, dan kepuasan itu sendiri menjadi landasan kuat yang memacu kinerja secara menyeluruh. Secara keseluruhan, kepuasan kerja sebagai variabel mediasi memperjelas bahwa kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh motivasi secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung melalui perasaan positif terhadap pekerjaan mereka. Tanpa kepuasan kerja, motivasi mungkin hanya mendorong upaya sesaat tanpa menghasilkan dampak jangka panjang terhadap kualitas kinerja. Namun, ketika pegawai merasa puas karena motivasi mereka terpenuhi, mereka lebih siap untuk melaksanakan tugas dengan penuh

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

semangat, ketekunan, dan tanggung jawab. Ini menunjukkan bahwa peran kepuasan kerja dalam hubungan antara motivasi dan kinerja sangat penting dan tidak bisa diabaikan. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan upaya peningkatan motivasi sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang mampu menumbuhkan kepuasan, agar hasil akhirnya berupa peningkatan kinerja yang berkelanjutan dan berkualitas.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan bahwa pengujian hipotesis secara langsung yaitu pelatihan terhadap kepuasan kerja, motivasi terhadap kepuasan kerja, pelatihan terhadap kinerja pegawai, motivasi terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan. Sedangkan hipotesis pengaruh tidak langsung. Pelatihan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Peneliti selanjutnya disarankan untuk memasukkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai, seperti budaya organisasi, kepemimpinan, atau stres kerja. Hal ini dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di lingkungan perbankan.

Referensi

- Abbas, S. A., & Fadhilah, P. (2024). *Pengaruh komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Economics and Digital Business Review*, 5(1), 284–294.
- Abdilah, & Jogiyanto. (2015). *Partial least squares (PLS): Alternatif structural equating modeling (SEM) dalam penelitian bisnis*. Andi.
- Al Hafizh, M., & Hartono, A. (2022). *Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada perusahaan CV. Tiga Berlian. Selektia Manajemen*, 1(4), 97–108.
- Amalia, K. (2012). *Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada agen PT. Jasa Raharja Putra Cabang Jakarta. Ilmu Administrasi Negara*, 1(1).
- Dahmiri, & Sakta, K. (2014). *Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun. Manajemen Keuangan*, 3(1), 374–380.
- Efendi, S., & Winenriandhika, O. (2021). *Pengaruh rekrutmen, pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja dan dampaknya pada kinerja karyawan di PT. Marketama Indah. Akselerasi: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 99–110. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.383>
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar manajemen sumber daya manusia: Konsep dan kinerja*. Mitra Wacana Media.
- Febriani, G., Kumbara, V. B., Afuan, M., Yeni, Z., Mary, H., Putra, U., & YPTK, I. (2024). *Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Rumah Tahanan Negara Kelas II B Padang. Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(3).

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 3
21-23 Oktober 2025

- Fudla, A. R., Winarno, & Wisnalmawati. (2021). *Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai dengan kemampuan kerja sebagai variabel intervening*. *Ekonomi dan Bisnis, UPN "Veteran" Yogyakarta*, 1–10.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial least squares: Konsep, teknik, dan aplikasi menggunakan program SmartPLS 3.0*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia* (Ed. revisi). Bumi Aksara.
- Irfan, A., Jumaidah, & Alfian, Y. I. M. (2024). *Pengaruh pelatihan dan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Balai Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi bidang Kelautan, Teknologi Informasi dan Komunikasi (BPPMPV-KPTK) Gowa*. *Jurnal Online Manajemen ELPEI (JOMEL)*, 4(1), 763–771.
- Kasmir. (2009). *Bank dan lembaga keuangan lainnya*. Rajawali Pers.
- Mahdaly, N., Lusiah, & Ginting, R. S. (2023). *Pengaruh kepuasan kerja, organizational citizenship behaviour dan pelatihan terhadap kinerja frontliner PT Bank XXX Medan*. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 5(2), 176–190. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v5i2.879>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2017). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi pertama). Salemba Empat.
- Nabilah, A. N., & Ardyanfitri, H. (2024). *Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja dan organizational citizenship behavior (OCB) sebagai variabel mediasi*. *JiIP – Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(3), 2300–2308. <https://doi.org/10.54371/jiip.v7i3.3605>
- Pratama, C. Y. (2012). *Pengaruh gaya kepemimpinan otokratis terhadap kepuasan kerja*. *Journal of Social and Industrial Psychology*, 1(2).
- Ramijaji, J., Navanti, D., Giningroem, D. S. W. P., & Ridwan. (2024). *Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Mandiri Area Pondok Kelapa*. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen*, 2(8), 403–410. <https://doi.org/10.61722/jiem.v2i8.2311>
- Riqko, & Halilintar, M. (2022). *Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Yong Ma Electronics melalui kepuasan kerja*. *Jurnal Manajemen FE-UB*, 10(1), 87–108.
- Sedarmayanti. (2015). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Mandar Maju.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. STIE YKPN.
- Sunyoto, D. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Center for Academic Publishing Service.
- Sutrisno. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Prenadamedia Group.
- Taruh, F. (2020). *Motivasi kerja*. CV Budi Utama.

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)