

Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Di LPKS Soyo Sugih Joyo Kediri

Surya Kusuma Ningrum

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis (FEB), Universitas Nusantara PGRI Indonesia

E-mail: suryakusuman45@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di LPKS Soyo Sugih Joyo Kediri. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan desain kausalitas. Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan dengan teknik purposive sampling. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan IBM SPSS versi 25, yang sebelumnya telah melalui uji asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial pelatihan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, ketiga variabel tersebut juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel independen hanya mampu menjelaskan kinerja karyawan dalam persentase yang sangat kecil, sehingga terdapat faktor lain yang lebih dominan dalam memengaruhi kinerja, seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, kompensasi, dan faktor individu. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi lembaga dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia serta menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya.

Kata Kunci: Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Sumber Daya Manusia

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan komponen paling vital dalam menentukan keberhasilan sebuah organisasi, terutama pada era persaingan global yang menuntut perubahan cepat dan adaptasi yang berkelanjutan (Tambunan, 2024). Setiap organisasi, baik yang bergerak di sektor manufaktur, jasa, maupun pendidikan, dituntut untuk memastikan bahwa karyawan memiliki kemampuan, kesiapan, dan komitmen kerja yang tinggi agar mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi. Pada lembaga pelatihan kerja yang bersifat vokasional, peran sumber daya manusia menjadi semakin penting mengingat keberhasilan program pelatihan sangat dipengaruhi oleh kualitas pengajar, staf administrasi, dan keseluruhan unsur internal lembaga.

Dalam lembaga pelatihan kerja swasta, tantangan untuk meningkatkan kualitas layanan tidak hanya bergantung pada fasilitas yang tersedia, tetapi juga pada profesionalisme dan performa karyawan dalam menjalankan fungsi masing-masing. Kinerja karyawan yang baik akan memberikan dampak langsung terhadap kepuasan peserta pelatihan, peningkatan jumlah peserta, dan reputasi lembaga di masyarakat (Evien, 2025). Sebaliknya, kinerja yang menurun dapat memengaruhi kredibilitas lembaga serta mengurangi kepercayaan masyarakat terhadap kualitas pelatihan yang diberikan. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja karyawan menjadi aspek yang tidak dapat dipisahkan dari strategi pengembangan lembaga pelatihan. Salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan adalah pelatihan kerja. Melalui pelatihan, karyawan dapat memperbarui kompetensinya, memahami perkembangan teknologi, dan meningkatkan kemampuan teknis maupun nonteknis yang dibutuhkan dalam pekerjaannya (Herlinawati, 2025). Pelatihan yang baik tidak hanya meningkatkan kemampuan individu, tetapi juga memperbaiki kualitas pelayanan secara keseluruhan, sehingga berkontribusi pada peningkatan produktivitas lembaga pelatihan kerja.

Selain pelatihan kerja, motivasi kerja juga berperan penting sebagai pendorong perilaku karyawan dalam mencapai kinerja optimal. Motivasi mencerminkan kekuatan internal yang mempengaruhi cara seseorang bekerja, tingkat upaya yang diberikan, dan ketekunan dalam menyelesaikan tugas (Alden, 2024). Motivasi yang tinggi biasanya tercermin dari semangat kerja, kesediaan untuk menerima tanggung jawab, dan keinginan untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Sebaliknya, rendahnya motivasi dapat menyebabkan penurunan kinerja, ketidakefektifan penyelesaian tugas, dan berpotensi menimbulkan masalah seperti absensi maupun ketidakdisiplinan.

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah disiplin kerja. Disiplin merupakan suatu sikap ketaatan dan kepatuhan terhadap peraturan serta prosedur kerja yang berlaku di dalam organisasi. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi cenderung menunjukkan perilaku kerja yang teratur, tepat waktu, dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diemban (Nurhalizah, 2024). Dalam konteks lembaga pelatihan kerja, disiplin karyawan tidak hanya berdampak pada ketertiban administrasi dan tata kelola internal, tetapi juga menjadi contoh bagi peserta pelatihan yang membutuhkan role model dalam membentuk sikap profesional.

Dalam konteks Lembaga Pelatihan Kerja (LPKS) Soyo Sugih Joyo Kediri, fenomena terkait pelatihan, motivasi, disiplin, dan kinerja karyawan menjadi isu penting yang perlu ditelaah lebih dalam. Berdasarkan pengamatan awal, terdapat beberapa kendala yang muncul dalam operasional lembaga, seperti ketidaktepatan waktu pegawai dalam menjalankan tugas, rendahnya inisiatif dalam bekerja, serta keterbatasan kemampuan teknis yang belum sesuai dengan perkembangan kebutuhan pelatihan. Beberapa karyawan juga menunjukkan kurangnya motivasi dalam mengembangkan diri, yang terlihat dari minimnya partisipasi dalam pelatihan tambahan atau kegiatan peningkatan kompetensi lainnya.

Fenomena lain yang terlihat adalah masih adanya pelatihan internal yang belum terlaksana secara konsisten. Sebagian karyawan belum mendapatkan pelatihan secara rutin, sehingga keterampilan mereka tidak berkembang secara optimal. Hal ini berdampak pada pelaksanaan tugas yang kurang maksimal, misalnya dalam penyusunan materi pelatihan, pelayanan administrasi, maupun pendampingan peserta. Selain itu, kedisiplinan beberapa karyawan juga menjadi perhatian, terutama terkait keterlambatan kehadiran, ketidaksesuaian dalam prosedur kerja, dan kurangnya kepatuhan terhadap aturan lembaga.

Dalam berbagai penelitian sebelumnya, hubungan antara pelatihan, motivasi, disiplin, dan kinerja karyawan telah banyak dikaji, namun hasilnya menunjukkan temuan yang tidak konsisten. Penelitian oleh Lestari (2024) menemukan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) di Yogyakarta karena pelatihan yang diberikan relevan dan berbasis kompetensi sehingga mampu meningkatkan keterampilan teknis dan produktivitas. Namun, hasil tersebut berbeda dengan temuan Shaqila (2024) yang meneliti lembaga pendidikan nonformal di Surabaya dan menyimpulkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan apabila jadwal pelatihan tidak konsisten dan materi yang diberikan tidak sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, sehingga efektivitasnya menjadi rendah. Ketidakkonsistenan ini juga terlihat pada variabel motivasi, di mana Wahdatun (2024) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh dominan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan jasa pendidikan di Bandung, terutama melalui motivasi intrinsik seperti pengakuan dan kebutuhan pengembangan diri.

Research gap semakin jelas terlihat ketika dibandingkan dengan fenomena di LPKS Soyo Sugih Joyo Kediri, di mana terdapat indikasi bahwa pelatihan belum berjalan optimal, motivasi sebagian karyawan cenderung rendah, dan kedisiplinan belum sepenuhnya konsisten. Kondisi tersebut tidak sepenuhnya sejalan dengan beberapa penelitian yang menyatakan pelatihan dan motivasi selalu memiliki pengaruh kuat terhadap kinerja (Desiyani, 2025).

Penting untuk dilakukan penelitian yang lebih spesifik pada konteks lembaga pelatihan kerja swasta di daerah, agar diperoleh pemahaman yang akurat sesuai dengan kondisi lingkungan kerja dan manajemen internal lembaga.

Permasalahan yang muncul ini menimbulkan pertanyaan mengenai sejauh mana pelatihan kerja, motivasi, dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan di lembaga tersebut. Pemahaman yang komprehensif terhadap hubungan faktor-faktor tersebut sangat diperlukan agar lembaga dapat merumuskan strategi yang tepat dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (Ariyanto, 2024). Tanpa pemahaman yang memadai, lembaga akan mengalami kesulitan dalam merancang program pengembangan karyawan yang efektif.

Berdasarkan studi literatur, banyak penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa pelatihan, motivasi, dan disiplin memiliki kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian tersebut tidak selalu konsisten. Beberapa penelitian menemukan bahwa pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, sementara penelitian lain menyatakan pengaruhnya tidak terlalu kuat tergantung pada kualitas dan relevansi pelatihan (Prasetyani, 2025). Demikian pula dengan motivasi, ada penelitian yang menunjukkan pengaruh besar terhadap kinerja, sementara penelitian lain menemukan bahwa faktor lingkungan kerja lebih dominan. Hal ini menandakan adanya research gap yang perlu ditelusuri lebih lanjut.

Selain itu, penelitian mengenai pengaruh pelatihan, motivasi, dan disiplin pada lembaga pelatihan kerja swasta masih relatif sedikit, terutama pada lembaga berskala daerah seperti LPKS Soyo Sugih Joyo Kediri. Sebagian besar penelitian sebelumnya lebih berfokus pada organisasi pemerintahan, perusahaan besar, atau lembaga pendidikan formal. Kondisi ini memperkuat kebutuhan untuk melakukan penelitian yang spesifik pada lembaga pelatihan kerja swasta guna melihat bagaimana ketiga variabel tersebut berpengaruh dalam konteks dunia pelatihan vokasional (Prasetyani, 2025).

Urgensi penelitian semakin meningkat karena LPKS Soyo Sugih Joyo Kediri memiliki peran penting dalam meningkatkan kompetensi masyarakat, terutama bagi mereka yang membutuhkan keterampilan kerja untuk meningkatkan peluang kerja. Kinerja karyawan yang tinggi akan berdampak pada kualitas lulusan yang dihasilkan, sehingga penelitian ini menjadi sangat relevan untuk memastikan lembaga mampu menjalankan fungsinya secara optimal. Dengan adanya penelitian ini, diharapkan lembaga dapat memperoleh rekomendasi yang lebih terarah dalam meningkatkan kualitas manajemen sumber daya manusia.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator utama dalam menilai efektivitas suatu organisasi, karena melalui kinerja inilah tujuan dan sasaran lembaga dapat tercapai. Secara umum, kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai seorang individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi sesuai dengan standar yang telah ditetapkan (Zelda, 2024). Kinerja tidak hanya menekankan pada hasil akhir pekerjaan, tetapi juga mencakup proses, kualitas, efisiensi, dan efektivitas pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh karyawan.

Menurut Tjiptono (2019), kinerja karyawan adalah ukuran kemampuan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, baik dari segi kuantitas maupun kualitas hasil kerja. Dengan kata lain, kinerja karyawan mencerminkan bagaimana individu mengaplikasikan pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesionalnya untuk mencapai tujuan organisasi.

Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja merupakan salah satu bentuk kegiatan pengembangan sumber daya manusia yang bertujuan meningkatkan kompetensi, keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya secara efektif. Secara umum, pelatihan kerja dapat dipahami sebagai proses pembelajaran yang dirancang secara sistematis untuk meningkatkan kemampuan individu agar dapat menjalankan pekerjaan dengan lebih baik, produktif, dan profesional. Melalui pelatihan, karyawan memperoleh pengetahuan baru dan keterampilan teknis yang relevan dengan pekerjaan mereka, sehingga mampu menghadapi tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks (Shefani, 2024).

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang mempengaruhi perilaku, sikap, dan usaha karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Secara umum, motivasi kerja dapat dipahami sebagai kekuatan yang mendorong individu untuk bertindak, berperilaku, dan bekerja secara sungguh-sungguh demi mencapai tujuan tertentu, baik tujuan pribadi maupun tujuan organisasi (Saputra, 2024). Motivasi menjadi faktor penting karena memengaruhi intensitas, arah, dan ketekunan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Menurut Robbins (2017), motivasi kerja adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam usaha mencapai tujuan. Intensitas mengacu pada seberapa besar upaya yang dikeluarkan, arah menunjukkan fokus atau tujuan dari usaha tersebut, dan ketekunan menggambarkan konsistensi dalam usaha mencapai target yang telah ditetapkan.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan ketaatan karyawan terhadap peraturan, prosedur, dan standar yang ditetapkan oleh organisasi. Secara umum, disiplin kerja dapat dipahami sebagai kemampuan dan kesediaan karyawan untuk mematuhi aturan, menjaga ketertiban, serta melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab (Muharani, 2024). Disiplin menjadi dasar bagi terciptanya keteraturan, efisiensi, dan produktivitas dalam lingkungan kerja.

Menurut Rivai (2018), disiplin kerja adalah sikap dan perilaku karyawan yang mematuhi peraturan organisasi serta memenuhi kewajiban kerja secara konsisten. Disiplin mencakup aspek kedisiplinan dalam kehadiran, ketepatan waktu, kepatuhan terhadap prosedur kerja, dan tanggung jawab atas tugas yang diberikan. Karyawan yang disiplin menunjukkan komitmen terhadap pekerjaan dan berperan penting dalam mencapai tujuan organisasi.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah pendekatan kuantitatif dengan desain kausalitas untuk menguji pengaruh tingkat kesehatan bank terhadap profitabilitas. Data yang digunakan merupakan data sekunder yang diperoleh dari laporan keuangan tahunan Bank Umum Konvensional yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) selama periode 2022–2025. Teknik penentuan sampel dilakukan dengan metode purposive sampling berdasarkan kriteria tertentu, sehingga diperoleh sejumlah perusahaan perbankan yang memenuhi syarat sebagai sampel penelitian. Variabel independen dalam penelitian ini meliputi Risk Profile yang diproksikan dengan Non-Performing Loan (NPL), Good Corporate Governance (GCG) yang diukur menggunakan nilai komposit self-assessment, Earnings yang diproksikan dengan Net Interest Margin (NIM), serta Capital yang diproksikan dengan Capital Adequacy Ratio (CAR), sedangkan variabel dependen adalah profitabilitas yang diproksikan dengan Return on Assets (ROA). Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan software IBM SPSS versi 25, yang sebelumnya telah melalui uji asumsi klasik meliputi

uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi, guna memastikan kelayakan model penelitian. Hasil analisis kemudian digunakan untuk menguji hipotesis baik secara parsial maupun simultan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Asumsi Klasik

Uji normalitas data

1) Analisis statistik

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

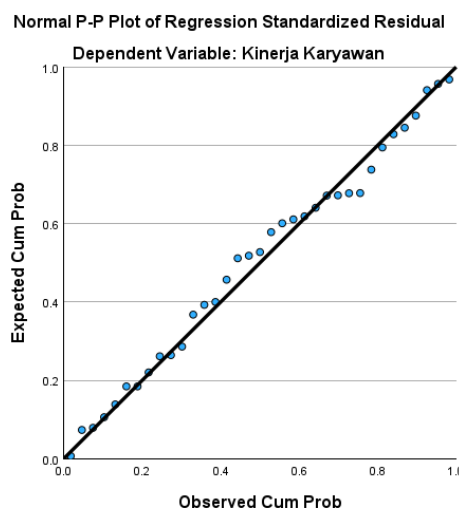
		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.60329066
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.086
	Negative	-.084
Test Statistic		.086
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^d

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Output IBM SPSS, 2026

Dari tabel 1, hasil uji normalitas menunjukkan nilai Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari taraf signifikansi yang digunakan, yaitu 0,05 ($0,200 > 0,05$). Dapat disimpulkan bahwa data dalam model regresi berdistribusi normal sehingga asumsi normalitas telah terpenuhi dan model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

2) Analisis grafik



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Grafik

Berdasarkan Gambar 1, titik-titik data menyebar di sekitar dan mengikuti garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa residual berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas pada model regresi telah terpenuhi.

Uji Multikolineritas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolonieritas
ccoefficients

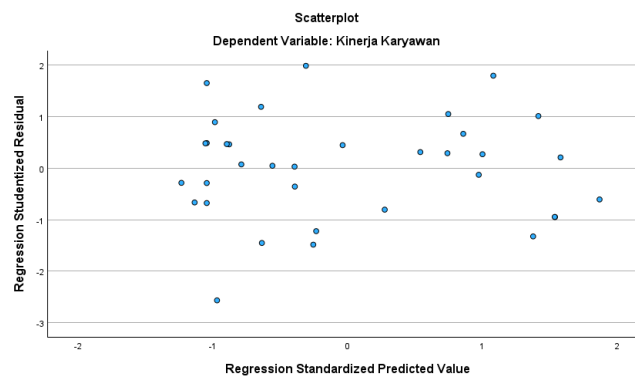
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Pelatihan Kerja	.874	1.144
Motivasi Kerja	.863	1.158
Disiplin Kerja	.887	1.128

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output IBM SPSS, 2026

Dari tabel 2, nilai tolerance yang diperoleh lebih dari 0,10 dan nilai VIF berada di bawah angka 10. Hal ini dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala multikolineritas, sehingga asumsi multikolineritas dalam penelitian ini telah terpenuhi.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber: data primer yang diolah, 2026

Berdasarkan Gambar 2, terlihat bahwa titik-titik pada grafik *scatterplot* menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Selain itu, sebaran titik berada di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga asumsi heteroskedastisitas telah terpenuhi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	37.695	10.845		3.476	.002
Pelatihan Kerja	.057	.104	.106	.584	.584
Motivasi Kerja	.001	.109	.001	.005	.996
Disiplin Kerja	-.034	.128	-.051	-.269	.790

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output IBM SPSS, 2026

Dari tabel 3 menunjukkan bahwa persamaan regresi yang diperoleh dari pengujian yaitu sebagai berikut:

$$Y = 37,695 + 0,057X_1 + 0,001 X_2 + 0,034 X_3$$

Persamaan regresi pada tabel 3 dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Konstanta = 37,695
Nilai konstanta sebesar 37,695 menunjukkan bahwa apabila variabel Pelatihan Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) dianggap konstan atau bernilai nol, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 37,695.
- Koefisien $X_1 = 0,057$
Nilai koefisien regresi Pelatihan Kerja (X_1) sebesar 0,057 menunjukkan bahwa setiap peningkatan Pelatihan Kerja sebesar 1 satuan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,057 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.
- Koefisien $X_2 = 0,001$
Nilai koefisien regresi Motivasi Kerja (X_2) sebesar 0,001 menunjukkan bahwa setiap peningkatan Motivasi Kerja sebesar 1 satuan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,001 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.
- Koefisien $X_3 = -0,034$
Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja (X_3) sebesar -0,034 menunjukkan bahwa setiap peningkatan Disiplin Kerja sebesar 1 satuan akan menurunkan Kinerja Karyawan sebesar 0,034 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4. Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adj R Square
1.	.105 ^a	.011	-.085

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data primer yang diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 4, diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,011. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel Pelatihan Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) hanya mampu menjelaskan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 1,1%. Sementara itu, 98,9% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian, kontribusi Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja dalam menjelaskan variasi Kinerja Karyawan tergolong sangat rendah.

Uji Hipotesis

- Uji T (Parsial)

Tabel 5. Hasil Uji T
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	37.695	10.845		3.476	.002
	Pelatihan Kerja	.057	.104	.106	.584	.584
	Motivasi Kerja	.001	.109	.001	.005	.996
	Disiplin Kerja	-.034	.128	-.051	-.269	.790

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output IBM SPSS, 2026

Mengacu pada hasil uji parsial (uji t) yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen, yaitu Pelatihan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y), maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh Pelatihan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil uji t, variabel Pelatihan Kerja memiliki nilai t-hitung sebesar 0,584 dengan nilai signifikansi sebesar $0,584 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa Pelatihan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di LPKS Soyo Sugih Joyo Kediri.
 - 2) Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil uji t, variabel Motivasi Kerja memperoleh nilai t-hitung sebesar 0,005 dengan nilai signifikansi sebesar $0,996 > 0,05$. Dengan demikian, H_0 diterima dan H_2 ditolak, sehingga Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di LPKS Soyo Sugih Joyo Kediri.
 - 3) Pengaruh Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil pengujian, variabel Disiplin Kerja memiliki nilai t-hitung sebesar -0,269 dengan nilai signifikansi sebesar $0,790 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 diterima dan H_3 ditolak, sehingga Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di LPKS Soyo Sugih Joyo Kediri.
- b. Uji F (Simultan)

Tabel 6. Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2.549	3	.850	.114	.951 ^b
Residual	230.422	31	7.433		
Total	232.971	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, pelatihan kerja, motivasi kerja

Sumber: Output IBM SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 6, hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 0,114 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,951, yang lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 ($0,951 > 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan demikian, variabel Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di LPKS Soyo Sugih Joyo Kediri. Hasil analisis ini diperoleh berdasarkan data kuesioner yang diisi oleh 35 responden, yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan-pernyataan mengenai variabel pelatihan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

Pembahasan

1. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari analisis data, rata-rata (mean) tanggapan terhadap variabel Pelatihan Kerja (X1) adalah 3,94, yang menunjukkan bahwa pelaksanaan pelatihan di lembaga ini dinilai baik oleh karyawan. Namun, hasil uji t menunjukkan bahwa signifikansi variabel Pelatihan Kerja adalah 0,584, yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang berarti Pelatihan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [\(Alhidayatullah et al., 2023\)](#) yang menyatakan bahwa pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan

pelatihan belum mampu meningkatkan kemampuan kerja karyawan secara optimal sehingga tidak memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kinerja. Namun demikian, hasil penelitian ini berbeda dengan temuan Pramesti (2022) yang menyimpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Kursus dan Pelatihan di Yogyakarta. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa pelatihan yang dirancang berdasarkan kebutuhan kompetensi mampu meningkatkan keterampilan teknis, produktivitas, serta kualitas pelayanan karyawan.

Secara teoritis, penelitian ini tidak sejalan dengan teori Mangkunegara (2017) yang menyatakan bahwa pelatihan kerja merupakan proses untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan sehingga mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik. Perbedaan tersebut mengindikasikan bahwa pelatihan yang dilaksanakan di LPKS Soyo Sugih Joyo Kediri kemungkinan belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, belum dilakukan secara berkelanjutan, atau hasil pelatihan belum dapat diimplementasikan secara optimal dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Akibatnya, meskipun pelatihan memperoleh penilaian yang baik dari responden, pelaksanaannya belum mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja belum memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel pelatihan kerja memperoleh nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,94 yang termasuk dalam kategori baik, sehingga menunjukkan bahwa responden memberikan penilaian positif terhadap pelaksanaan pelatihan. Namun, hasil uji hipotesis mengindikasikan bahwa penilaian tersebut belum diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan secara signifikan. Kondisi ini menunjukkan bahwa pelatihan belum sepenuhnya memenuhi kebutuhan kompetensi atau belum diterapkan secara optimal dalam pelaksanaan pekerjaan. Meskipun pelatihan merupakan salah satu upaya pengembangan sumber daya manusia, peningkatan kinerja tidak hanya ditentukan oleh pelatihan saja, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor lain seperti pengalaman kerja, lingkungan kerja, maupun kemampuan individu.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, rata-rata (*mean*) variabel Motivasi Kerja (X_2) sebesar 3,92 yang berada pada kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja karyawan di LPKS Soyo Sugih Joyo Kediri tergolong baik. Namun, hasil uji t menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel Motivasi Kerja sebesar $0,996 > 0,05$. Dengan demikian, H_0 diterima dan H_2 ditolak. Dengan demikian, Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di LPKS Soyo Sugih Joyo Kediri. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Lampung et al., 2022 yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena terdapat faktor lain yang lebih dominan dalam menentukan pencapaian kinerja. Namun, hasil penelitian ini berbeda dengan temuan Fauzan (2024) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada lembaga pelatihan swasta di Malang apabila didukung oleh sistem pengelolaan organisasi yang baik. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa dukungan manajemen, seperti pemberian arahan, pengawasan, dan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif, mampu meningkatkan efektivitas motivasi dalam pelaksanaan pekerjaan sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Perbedaan hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan tidak hanya bergantung pada tingkat motivasi

yang dimiliki individu, tetapi juga dipengaruhi oleh sistem pengelolaan organisasi yang mendukung implementasi motivasi tersebut dalam aktivitas kerja sehari-hari.

Secara teoritis, temuan ini sejalan dengan pendapat Effendi (2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak selalu memberikan pengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai, karena kinerja juga dipengaruhi oleh faktor lain seperti kompetensi, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. Dengan demikian, meskipun motivasi kerja karyawan di LPKS Soyo Sugih Joyo Kediri memperoleh penilaian yang baik, motivasi tersebut belum cukup untuk meningkatkan kinerja secara signifikan tanpa didukung oleh faktor-faktor organisasi lainnya.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja belum memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel pelatihan kerja memperoleh nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,92 yang termasuk dalam kategori baik, sehingga menunjukkan bahwa responden memberikan penilaian positif terhadap aspek motivasi, seperti gaji dan kompensasi, penghargaan, kesempatan pengembangan karier, lingkungan kerja, kepemimpinan, serta pemenuhan kebutuhan pribadi. Namun, hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa penilaian positif tersebut belum diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan secara signifikan. Hal ini dapat terjadi karena kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh faktor lain seperti kompetensi, pengalaman kerja, budaya organisasi, serta sistem pengelolaan sumber daya manusia yang diterapkan oleh lembaga.

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, rata-rata (*mean*) variabel Disiplin Kerja (X3) sebesar 3,85 yang berada pada kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja karyawan di LPKS Soyo Sugih Joyo Kediri tergolong baik. Namun, hasil uji *t* menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,790 > 0,05$. Dengan demikian, H_0 diterima dan H_3 ditolak. Dengan demikian, Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di LPKS Soyo Sugih Joyo Kediri. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [Nurhasanah dan Wahyuningsih \(2023\)](#) yang menemukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena disiplin hanya menjadi salah satu faktor pendukung dalam pelaksanaan pekerjaan. Namun, hasil penelitian ini berbeda dengan temuan Rahmawati (2023) yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, terutama melalui ketepatan waktu dan kepatuhan terhadap prosedur kerja. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja dipengaruhi oleh kondisi organisasi, termasuk lingkungan kerja, kepemimpinan, dan sistem pengelolaan yang diterapkan. Pada LPKS Soyo Sugih Joyo Kediri, disiplin kerja belum menjadi faktor yang mampu meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan.

Secara teoritis, temuan ini sejalan dengan Seviana et al. (2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berdiri sendiri dalam memengaruhi kinerja, melainkan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti kepemimpinan, pengawasan, motivasi, dan insentif. Dengan demikian, meskipun tingkat disiplin kerja karyawan di LPKS Soyo Sugih Joyo Kediri dinilai baik, disiplin kerja belum mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karena masih terdapat faktor organisasi lain yang lebih dominan.

Temuan ini menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan belum mampu memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel disiplin kerja memperoleh nilai rata-rata (*mean*) 3,85 yang termasuk dalam kategori baik, sehingga menunjukkan bahwa responden memberikan

penilaian positif terhadap kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu, konsistensi dalam bekerja, serta tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Meskipun demikian, hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa penilaian positif tersebut belum diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan secara signifikan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja yang baik belum cukup untuk meningkatkan kinerja apabila tidak didukung oleh faktor lain, seperti kemampuan kerja, pengalaman, kepemimpinan, dan lingkungan kerja yang kondusif.

4. Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F pada Tabel 4.12 diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,951 yang lebih besar dari 0,05 ($0,951 > 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa H_4 ditolak dan H_0 diterima. Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di LPKS Soyo Sugih Joyo Kediri. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 1,1%, sedangkan 98,9% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Hal ini mengindikasikan bahwa kontribusi Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan tergolong sangat rendah. Faktor-faktor tersebut dapat berupa kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, budaya organisasi, kepuasan kerja, pengalaman kerja, maupun kompetensi karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di LPKS Soyo Sugih Joyo Kediri. Nilai koefisien determinasi sebesar 2,5% mengindikasikan bahwa sebagian besar variasi kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti. Temuan ini menguatkan pendapat bahwa kinerja karyawan merupakan variabel yang kompleks dan dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, budaya organisasi, kepuasan kerja, serta kompetensi karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ginting dan Pelawi (2020) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja, tetapi juga oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam model penelitian. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat 47,6% variasi kinerja karyawan yang dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di LPKS Soyo Sugih Joyo Kediri. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa secara parsial pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa program pelatihan yang diberikan belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau belum diterapkan secara optimal dalam aktivitas kerja sehari-hari. Motivasi kerja juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat diindikasikan bahwa terdapat faktor lain yang lebih dominan dalam memengaruhi kinerja, seperti kompetensi, pengalaman kerja, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, sistem kompensasi, dan pengelolaan sumber daya manusia. Selain itu, disiplin kerja juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan belum mampu memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja. Secara simultan, pelatihan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang dibuktikan dengan nilai signifikansi uji F sebesar 0,938 yang

lebih besar dari 0,05, sehingga ketiga variabel tersebut belum mampu menjelaskan perubahan kinerja secara signifikan. Oleh karena itu, disarankan agar pihak lembaga melakukan evaluasi terhadap program pelatihan agar lebih relevan dengan kebutuhan kerja, serta memperhatikan faktor lain seperti kompensasi, lingkungan kerja, komunikasi, dan kepemimpinan. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain dan memperluas objek penelitian, sementara karyawan diharapkan tetap meningkatkan kompetensi, motivasi, dan kedisiplinan guna mendukung kinerja secara optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Alden. (2024). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan dan Pengembangan Serta Budaya Organisasi Terhadap Retensi Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pada Industri Perbankan Swasta di Kota Batam. *REVITALISASI : Jurnal Ilmu Manajemen*, 13(1), 2657–1684. <https://doi.org/https://doi.org/10.32503/revitalisasi.v13i1.4813>.
- Alhidayatullah, A., Sudarma, A., & Amal, M. K. (2023). Efektivitas pelatihan kerja dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan.
- Ariyanto, A., Dura, J. ., & Bukhori, M. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Kidsstar School Makassar. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 5(1), 675–686. <https://doi.org/https://doi.org/10.59141/japendi.v5i9.3744>
- Desiyani, R. E., Nuryanto, U. W., & Hasanah, S. W. (2025). Pengaruh Keterampilan Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintahan Desa Kabupaten Pandeglang. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 17(1), 126–144. <https://doi.org/https://doi.org/10.55598/jmk.v17i1.24>
- Evien, & Priowidodo, A. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Kerja, dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru Swasta dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderasi. *ECo-Buss*, 7(3), 1984–1998. <https://doi.org/https://doi.org/10.32877/eb.v7i3.2199>
- Ginting, S. O., Pelawi, P., & Syahrani, V. (2020). Pengaruh Kemampuan, Pelatihan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dami Mas Sejahtera Kampar Riau. *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil*, 10(2), 77-88.
- Herlinawati, H., & Priowidodo, A. (2025). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pendidik dengan Mediasi Kepuasan Kerja pada SMK Swasta di Kota Tangerang. *ECo-Fin*, 7(3), 1740–1756. <https://doi.org/https://doi.org/10.32877/ef.v7i3.3149>
- Lestari, E. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Billy Indonesia). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 6(1), 77–85.
- Marlius, D., & Melaguci, R. A. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Semen Padang Departement Sumber Daya Manusia. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(2), 1168–1180. <https://doi.org/https://doi.org/10.46306/jbbe.v17i2.546>
- Muharani Fiannisa. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 7(1), 90–97. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v7i1.18998>
- Nurhalizah, S., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(3),

- 197–207. <https://doi.org/https://doi.org/10.62421/jibema.v1i3.18>
- Nurhasanah, A., & Wahyuningsih, S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Jinheung Electric Indonesia di Era Pandemi Covid-19. *Journal on Education*, 5(4), 16955-16969.
- Prasetyani, D. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 8(2), 388–395. <https://doi.org/https://doi.org/10.37481/sjr.v8i2.1059>
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktek*. PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, P. S, Judge, T. A. (2017). *Organizational Behaviour*. Salemba Empat.
- Saputra, S. W., & Marlius, D. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pdam Tirta Sanjung Buana Sijunjung. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(2), 1181–1194. <https://doi.org/https://doi.org/10.46306/jbbe.v17i2.547>
- Shaqila Dwi Anggraini. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Babelan. *Jurnal Kewirausahaan Dan Multi Talenta*, 2(1), 34–45. <https://doi.org/https://doi.org/10.38035/jkmt.v2i1.129>
- Shefani, A. N., & R. C. J. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai ASN Jabatan Fungsional Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Bandung. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (Jebma)*, 2(4), 862–872. <https://doi.org/https://doi.org/10.47709/jebma.v4i2.4013>
- Tambunan, H. N., & Pandiangan, S. M. T. (2024). Pengaruh Kegunaan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 4(2), 650–658. <https://doi.org/https://doi.org/10.37481/jmh.v4i2.993>
- Wahdatun Aulia, Mukhlis, & A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Bima. *Jurnal Nusa Manajemen*, 1(3), 326–337. <https://doi.org/https://doi.org/10.62237/jnm.v1i2.79>
- Zelda Palin Ma'dika. (2024). Peran Manajemen Karir dalam Proses Peningkatan Kinerja Karyawan dalam Suatu Perusahaan. *Jurnal Manajemen & Organisasi (UPR)*, 1(1), 87–96.