

***THE INFLUENCE OF TRAINING, MOTIVATION, AND WORK ENVIRONMENT
ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. BANK RIAU KEPRI SYARIAH
PEKANBARU MAIN BRANCH***

**PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK RIAU KEPRI SYARIAH
PEKANBARU CABANG UTAMA**

Dzaky Ismu Raihan¹, Susi Hendriani², Rosnelly Roesdy³
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau, Indonesia^{1,2,3}
dzaky.ismu4221@student.unri.ac.id¹

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of training, motivation, and work environment on employee performance at PT. Bank Riau Kepri Syariah Pekanbaru Main Branch. A quantitative approach was used, with data collected through questionnaires distributed to 68 respondents. The data were analyzed using SPSS software, employing multiple linear regression to examine the effect of each independent variable on the dependent variable. The results indicate that training, motivation, and work environment have a positive and significant influence on employee performance, both partially and simultaneously. This implies that improving the quality of training, providing appropriate motivation, and creating a supportive work environment can contribute significantly to enhancing employee performance. The findings offer practical implications for company management in designing more effective and sustainable performance improvement strategies. This study can also serve as a reference for future research that explores the factors affecting employee performance.

Keywords: Training, Motivation, Work Environment, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Riau Kepri Syariah Pekanbaru Cabang Utama. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif, dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarakan kepada 68 responden. Analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS dengan teknik regresi linier berganda untuk mnguji pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Artinya, peningkatan kualitas pelatihan, pemberian motivasi yang tepat, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung dapat memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan. Temuan ini memberikan implikasi praktis bagi manajemen perusahaan dalam merancang strategi peningkatan kinerja yang lebih efektif dan berkelanjutan. Penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya yang membahas faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

Kata Kunci: Pelatihan, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset strategis dalam mencapai keunggulan kompetitif organisasi. Tanpa SDM yang berkualitas, segala bentuk teknologi, sistem, dan modal tidak akan memberikan hasil yang optimal (Sutrisno, 2016). Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memastikan bahwa SDM-nya memiliki kompetensi, motivasi, dan lingkungan

kerja yang mendukung untuk menunjang kinerja.

Dalam konteks organisasi modern, SDM tidak hanya dilihat sebagai pelaksana tugas, tetapi juga sebagai aktor kunci yang mendorong inovasi dan perubahan. Karyawan memainkan peran sentral sebagai perencana, pelaksana, sekaligus penentu arah pencapaian tujuan organisasi (Rivai & Sagala, 2011). Oleh sebab itu, pengelolaan SDM yang efektif sangat menentukan

keberhasilan organisasi dalam jangka panjang.

Kinerja karyawan menjadi salah satu indikator penting dalam menilai sejauh mana perusahaan mampu mengelola SDM-nya secara efektif. Menurut Mangkunegara (2021), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kinerja yang tinggi mencerminkan tercapainya efektivitas kerja yang optimal.

Dalam dunia perbankan, kinerja karyawan sangat krusial karena berkaitan langsung dengan pelayanan, kepuasan nasabah, dan pencapaian target bisnis. Sebagai lembaga jasa keuangan, bank sangat bergantung pada performa sumber dayanya untuk memberikan layanan yang cepat, akurat, dan profesional. Kinerja yang tidak optimal akan berdampak pada loyalitas nasabah dan daya saing perusahaan.

PT. Bank Riau Kepri Syariah (BRKS) merupakan lembaga keuangan syariah yang berkomitmen menerapkan prinsip keadilan dan transparansi dalam pelayanannya. Namun, data kinerja karyawan tahun 2023 menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan hanya memperoleh nilai "Good", dan tidak mencapai tingkat "Very Good" atau "Excellent" yang diharapkan. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara standar yang ditetapkan dan realisasi di lapangan (Divisi MSDI BRKS, 2023).

Berbagai tantangan internal yang dihadapi BRKS, seperti rendahnya efektivitas pelatihan, motivasi kerja yang menurun, serta lingkungan kerja yang belum kondusif, turut memengaruhi capaian kinerja karyawan. Dalam penilaian service level agreement (SLA), banyak target belum tercapai karena keterbatasan kompetensi dan fasilitas pendukung yang tidak merata.

Pelatihan merupakan salah satu intervensi penting dalam pengembangan SDM. Pelatihan yang efektif dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja karyawan (Noe, 2017). Namun, menurut hasil observasi, pelatihan di BRKS sering dijalankan secara formalitas dan tidak relevan dengan kebutuhan pekerjaan sehari-hari. Selain itu, waktu pelaksanaan yang kurang tepat juga menyebabkan rendahnya partisipasi dan fokus peserta.

Data menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar karyawan telah mengikuti pelatihan teknis, partisipasi dalam pelatihan soft skill dan sertifikasi masih sangat rendah, terutama di level pelaksana dan core staff (Divisi MSDI BRKS, 2023). Padahal, aspek-aspek ini sangat penting untuk meningkatkan kemampuan interpersonal dan kepatuhan terhadap prinsip-prinsip syariah dalam perbankan.

Selain pelatihan, motivasi menjadi faktor internal penting yang memengaruhi kinerja. Motivasi didefinisikan sebagai dorongan dalam diri seseorang yang menyebabkan ia bertindak untuk mencapai tujuan tertentu (Robbins & Judge, 2017). Motivasi yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, tekun, dan bertanggung jawab.

Wanta et al. (2022) menyatakan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh penghargaan, peluang pengembangan, pengakuan, dan suasana kerja. Namun, di BRKS, banyak karyawan yang merasa kurang mendapatkan apresiasi atas kinerjanya. Hal ini ditunjukkan oleh tingginya angka turnover dan banyaknya sanksi dalam kategori sedang dan berat, yang menunjukkan adanya masalah dalam manajemen motivasi karyawan.

Lingkungan kerja juga merupakan aspek yang memengaruhi kinerja secara tidak langsung. Lingkungan kerja yang

aman, nyaman, dan mendukung akan meningkatkan kepuasan kerja, mengurangi stres, dan mendorong karyawan untuk berkinerja lebih baik (Sedarmayanti, 2017). Namun, hasil observasi menunjukkan bahwa masih terdapat keluhan terkait kurangnya dukungan emosional antarpegawai dan keterbukaan manajemen terhadap aspirasi karyawan, khususnya di level junior.

Budaya kerja "I SHARE" yang diterapkan oleh BRKS sebenarnya sudah mengandung nilai-nilai positif seperti integritas, sinergi, dan adaptabilitas. Namun, implementasinya belum merata. Masih ada ketimpangan antara nilai yang dideklarasikan dan praktik yang terjadi di lapangan. Ketidaksiuaian ini berpotensi menimbulkan demotivasi dan penurunan produktivitas.

Riset menunjukkan bahwa ketika budaya organisasi tidak sejalan dengan pengalaman nyata karyawan, maka akan timbul ketidakpercayaan terhadap manajemen dan meningkatnya disengagement. Oleh karena itu, penguatan budaya kerja melalui pelatihan nilai dan keterlibatan aktif manajemen sangat penting dilakukan.

Berdasarkan berbagai permasalahan di atas, maka penting dilakukan penelitian tentang pengaruh pelatihan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan memahami sejauh mana ketiga variabel tersebut memengaruhi kinerja, perusahaan dapat merancang strategi yang tepat dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusianya.

Rumusan masalah dalam penelitian ini meliputi: apakah pelatihan, motivasi, dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Riau Kepri Syariah Pekanbaru Cabang Utama? Tujuan dari penelitian ini adalah

untuk menganalisis pengaruh masing-masing faktor tersebut secara mendalam.

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja dalam organisasi berbasis syariah. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi rujukan bagi pihak manajemen BRKS dalam memperbaiki program pelatihan, strategi motivasi, dan pengelolaan lingkungan kerja agar kinerja karyawan dapat meningkat secara optimal.

METODE PENELITIAN

Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sementara itu, Populasi dalam penelitian ini berjumlah 68 karyawan. jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 68 karyawan. Metode Total Sampling dimana semua populasi dijadikan sampel. Dalam penelitian ini, ada empat teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu metode observasi, metode interview, metode dokumentasi dan kuesioner. Sumber data menggunakan data primer dan data sekunder. Teknik analisa data yang digunakan adalah analisa regresi linear berganda dengan bantuan SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Uji Kualitas Data

Uji instrumen penelitian adalah uji coba yang digunakan untuk melihat apakah alat ukur yang digunakan valid atau reliabel. Uji yang dilakukan berupa uji validitas dan reliabilitas.

a) Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu alat ukur tes dalam kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan r

tabel. Jika nilai r hitung $>$ r tabel yaitu 0,23 maka alat ukur yang digunakan dinyatakan valid dan jika sebaliknya maka alat ukur yang digunakan dinyatakan tidak valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r tabel	r hitung	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,238	0,722	Valid
	Y2	0,238	0,808	Valid
	Y3	0,238	0,730	Valid
	Y4	0,238	0,726	Valid
	Y5	0,238	0,789	Valid
Pelatihan (X1)	X1.1	0,238	0,715	Valid
	X1.2	0,238	0,776	Valid
	X1.3	0,238	0,726	Valid
	X1.4	0,238	0,761	Valid
Motivasi (X2)	X2.1	0,238	0,756	Valid
	X2.2	0,238	0,748	Valid
	X2.3	0,238	0,841	Valid
	X2.4	0,238	0,674	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0,238	0,673	Valid
	X3.2	0,238	0,760	Valid
	X3.3	0,238	0,732	Valid
	X3.4	0,238	0,744	Valid
	X3.5	0,238	0,683	Valid
	X3.6	0,238	0,666	Valid

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2025

Tabel 1 menunjukkan bahwa keseluruhan dari indikator tiap variabel memiliki nilai r hitung $>$ dari nilai r tabel (0,23). Oleh sebab itu maka dapat disimpulkan bahwa semua indikator dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid.

b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah instrumen yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2019).

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria Nilai	Cronbach's Alpha
Kinerja Karyawan (Y)	0,763	0,60	Reliabel
Pelatihan (X1)	0,728	0,60	Reliabel
Motivasi (X2)	0,750	0,60	Reliabel
Lingkunagn Kerja (X3)	0,796	0,60	Reliabel

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2025

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa seluruh variabel mendapatkan $\alpha >$ 0,60 sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh indikator

variabel dalam kuesioner ini dapat diterima atau reliabel.

Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji data yang digunakan dalam model regresi, variabel independen dan variabel dependen telah terdistribusi secara normal atau tidak. Cara mendeteksi residual terdistribusi normal ataupun tidak yaitu dengan menggunakan *Kolmogorov Smirnov* (K-S) pada alpha yaitu sebesar 5%. Jika nilai signifikansi dari pengujian K-S lebih besar dari 0,05 artinya data tersebut dinyatakan normal.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2.56943913
Most Extreme Differences	Absolute	,091
	Positive	,055
	Negative	-,091
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^d

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2025

Berdasarkan Tabel 3, dapat diperoleh nilai signifikansi uji Kolmogorov Smirnov sebesar 0,200. Artinya nilai signifikansi $>$ 0,05 maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Dengan demikian berarti seluruh variabel dalam penelitian ini adalah normal.

b) Uji Multikolinearitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui ditemukan atau tidak korelasi antar variabel-variabel bebas (independen) dalam model analisis regresi. Model regresi yang baik, seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Pelatihan	,962	1,039

Motivasi	,768	1,302
Lingkungan Kerja	,777	1,287

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2025

Data Tabel 4 memperlihatkan bahwa nilai *variance inflation factor* (VIF) < 10% dan *tolerance* > 0,10 atau 10%. Artinya dinyatakan tidak terdapat gejala multikolinieritas atau tidak ada korelasi sempurna antar variabel bebas dalam model regresi.

c) Uji Heterokedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak memiliki masalah heterokedastisitas.

Tabel 5. Hasil Uji Heterokedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients (B)	Std. Error	Standardized Coefficients (Beta)	t	Sig.
(Constant)	3.855	2.975		1.296	.200
Pelatihan	-.092	.129	-.090	-.706	.481
Motivasi	-.014	.125	-.016	-.113	.910
Lingkungan Kerja	.002	.093	.004	.025	.980

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2025

Data Tabel 5, berdasarkan nilai signifikansi (Sig.) yang lebih besar dari 0.05 untuk semua variabel independen, dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan dari variabel-variabel tersebut terhadap varians residual. Hal ini mengindikasikan bahwa ini tidak menunjukkan adanya masalah heteroskedastisitas, karena tidak ada bukti yang menunjukkan varians residual yang berubah-ubah berdasarkan variabel independen yang diuji.

Uji Hipotesis

a) Uji Regresi Linier Berganda

Menurut Menurut Sugiyono (2019), Analisis regresi linier berganda adalah alat analisis yang dipergunakan untuk mengukur pengaruh dua atau lebih

variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan bank riau kepri Syariah pekanbaru cabang utama.

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11,703	1,320		8,863	,000
Pelatihan	,200	,052	,347	3,833	,000
Motivasi	,146	,038	,372	3,861	,000
Lingkungan Kerja	,162	,048	,325	3,408	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2025

$$Y = 11,703 + 0,200 X1 + 0,146 X2 + 0,162 X3$$

Nilai konstanta yang diperoleh sebesar 11,703 maka bisa diartikan jika variabel independen bernilai 0 (konstan) maka variabel dependen bernilai 11,703. Nilai koefisien regresi variabel pelatihan sebesar 0,200. Artinya adalah bahwa setiap terjadi perubahan terhadap pelatihan sebesar satu (1) satuan maka kinerja karyawan akan berubah sebesar 0,200 dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,146. Artinya adalah bahwa setiap terjadi perubahan terhadap motivasi sebesar satu (1) satuan maka kinerja karyawan akan berubah sebesar 0,146 dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,162. Artinya adalah bahwa setiap terjadi perubahan terhadap lingkungan kerja sebesar satu (1) satuan maka kinerja karyawan akan berubah sebesar 0,162 dengan asumsi variabel lain tetap.

b) Uji Simultan (Uji F)

Tabel 7. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	22,214	3	7,405	20,274	,000 ^b
	Residual	23,374	64	,365		
	Total	45,589	67			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2025

Dengan demikian diketahui F hitung (20,274) > F tabel (3,140) dengan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa variabel independen (Pelatihan, Motivasi, Lingkungan Kerja) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan). Maka H0 ditolak dan Ha diterima.

c) Uji Parsial (Uji T)

Tabel 8. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11,703	1,320		8,863	,000
Pelatihan	,200	,052	,347	3,833	,000
Motivasi	,146	,038	,372	3,861	,000
Lingkungan Kerja	,162	,048	,325	3,408	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2025

1. Pada variabel Pelatihan, diperoleh nilai t hitung sebesar 3,833 dengan signifikansi 0,000. Dengan demikian maka diketahui t hitung (3,833) > t tabel (1,997) atau signifikansi (0,000) < 0,05. Dapat disimpulkan bahwa H1 pada penelitian ini diterima sehingga terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Pelatihan terhadap Kinerja.
2. Pada variabel Motivasi diperoleh nilai t hitung sebesar 3,861 dengan signifikansi 0,000. Dengan demikian maka diketahui t hitung (3,861) > t tabel (1,997) atau signifikansi (0,000) < 0,05. Dapat disimpulkan bahwa H2 pada penelitian ini diterima sehingga terdapat pengaruh positif yang

signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja.

3. Pada variabel Lingkungan Kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 3,408 dengan signifikansi 0,001. Dengan demikian maka diketahui t hitung (3,408) > t tabel (1,997) atau signifikansi (0,001) < 0,05. Dapat disimpulkan bahwa H3 pada penelitian ini diterima sehingga terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja.

Koefisien Determinasi

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,689 ^b	,487	,463	,60434

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2025

Diketahui nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,463 artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel independen (pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) adalah sebesar 46,3% sedangkan sisanya sebesar 53,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Riau Kepri Syariah Pekanbaru Cabang Utama. Pelatihan yang diberikan secara tepat, terarah, dan berkelanjutan terbukti mampu meningkatkan kompetensi, keterampilan, serta efektivitas kerja karyawan dalam menjalankan tugasnya.

2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Riau Kepri Syariah Pekanbaru Cabang Utama. Karyawan yang memiliki dorongan kerja internal dan eksternal yang kuat akan menunjukkan produktivitas yang lebih tinggi, sikap kerja yang lebih disiplin, serta tanggung jawab yang lebih besar dalam menyelesaikan pekerjaannya.
 3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Riau Kepri Syariah Pekanbaru Cabang Utama. Lingkungan kerja yang kondusif, nyaman, dan didukung oleh hubungan sosial yang baik antar karyawan memberikan pengaruh yang kuat terhadap semangat kerja dan hasil kerja karyawan.
 4. Pelatihan, motivasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Riau Kepri Syariah Pekanbaru Cabang Utama. Pelatihan meningkatkan keterampilan teknis, motivasi mendorong semangat dan tanggung jawab kerja, sementara lingkungan kerja yang kondusif menciptakan suasana yang mendukung tercapainya kinerja optimal.
- lebih sesuai dengan kebutuhan pekerjaan karyawan. Hal ini penting agar pelatihan benar-benar memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan.
 3. Disarankan kepada perusahaan untuk selalu memberikan apresiasi atau penghargaan bagi seluruh karyawan yang mendapatkan hasil kerja yang bagus sehingga karyawan mempunyai semangat dalam bekerja agar kinerja karyawan dapat konsisten kedepannya.
 4. Disarankan kepada perusahaan untuk membangun interaksi sosial positif melalui budaya saling membantu, kerja tim, dan komunikasi dua arah guna menciptakan kenyamanan kerja, meningkatkan semangat, dan mendukung penyelesaian tugas secara optimal.
 5. Disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk menganalisis secara lebih mendalam dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, sehingga diperoleh hasil penelitian yang lebih komprehensif dan berkualitas.

Saran

1. Disarankan agar perusahaan menjalankan program internalisasi budaya kerja secara berkelanjutan melalui pelatihan nilai, keteladanan pimpinan, dan integrasi dalam evaluasi kinerja, sehingga budaya kerja tercermin dalam perilaku karyawan dan mendukung peningkatan kinerja.
2. Disarankan kepada perusahaan untuk mengevaluasi efektivitas program pelatihan yang telah dilaksanakan. Evaluasi dapat dilakukan melalui penyesuaian materi pelatihan agar

DAFTAR PUSTAKA

- Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia. (2023). *Buku Pedoman Perusahaan (BPP) Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: PT. Bank Riau Kepri.
- Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia. (2022). *Struktur Organisasi PT. Bank Riau Kepri*. Pekanbaru.
- Mangkunegara, A. A. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Noe, R. A. (2017). *Pelatihan dan pengembangan karyawan* (Edisi ke-7). Salemba Empat.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku organisasi* (Edisi ke-17, Terj. Ratna Saraswati & Febriella Sirait). Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Sutopo, Ed.). Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wanta, F. T., Trang, I., & Taroreh, R. T. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara di masa pandemi Covid-19. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(1).