

**PENGARUH PELATIHAN KERJA KARYAWAN DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PADA PT. BANK
PEMBANGUNAN DAERAH SUMATERA BARAT CABANG PADANG**

*EFFECT OF EMPLOYEE TRAINING AND WORK MOTIVATION ON WORK
ACHIEVEMENT AT PT. BANK PEMBANGUNAN DAERAH WEST
SUMATERA BRANCH PADANG*

Yolanda Fitxy Farlina Chaniago; Salfadri; Delvianti

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti

Email: fixtyfarlinayolanda@gmail.com; salfadrysamsuddin@gmail.com; delviantiakmal@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis 1. Indikator yang dominan dari pelatihan kerja karyawan adalah indikator Tujuan Pelatihan yang memiliki nilai rata-rata sebesar 4,20 dengan TCR 84,0%. 2. Indikator yang dominan dari motivasi kerja adalah indikator perasaan aman memiliki pekerjaan yang memiliki nilai rata-rata sebesar 4,23 dengan TCR 84,6%. 3. Indikator yang dominan dari prestasi kerja adalah indikator pengetahuan pekerjaan yang memiliki nilai rata-rata sebesar 4,28 dengan TCR 85,5%. 4. pengaruh pelatihan kerja karyawan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat Cabang Padang. 5. pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat Cabang Padang. 6. pengaruh pelatihan kerja karyawan dan motivasi secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Bank Pembangunan Daerah Sumatra Barat cabang Padang. Sampel yang digunakan adalah 68 orang karyawan PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat Cabang Padang. Data penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi. Hasil regresi dan uji hipotesis menunjukkan bahwa 1. Pelatihan kerja karyawan berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja pada PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat Cabang Padang. 2. Motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja pada PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat Cabang Padang. 3. Pelatihan kerja karyawan dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat Cabang Padang. Kontribusi pengaruh pelatihan kerja karyawan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat Cabang Padang adalah sebesar 68,6% sedangkan sisanya 31,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini misalnya faktor budaya organisasi, kepemimpinan dan kepuasan kerja.

Kata kunci : pelatihan kerja, motivasi kerja, dan prestasi kerja

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze 1. The dominant indicator of employee job training is the Training Objectives indicator which has an average value of 4.20 with a TCR of 84.0%. 2. The dominant indicator of work motivation is the indicator of feeling safe having a job which has an average value of 4.23 with a TCR of 84.6%. 3. The dominant indicator of work performance is the job knowledge indicator which has an average value of 4.28 with a TCR of 85.5%. 4. The effect of employee job training on employee performance at PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat Padang Branch. 5. The influence of motivation on employee performance at PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat Padang Branch. 6. The effect of employee job training and motivation simultaneously on employee performance at PT Bank Pembangunan Daerah Sumatra Barat Padang branch. The sample used was 68 employees of PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat Padang Branch. The data of this study used primary data obtained from the results of distributing questionnaires. Data analysis used multiple linear regression analysis, t test, F test and coefficient of determination. The results of regression and hypothesis testing show that 1. Employee job training has a partial effect on work performance at PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat Padang Branch. 2. Work motivation has a partial effect on work performance at PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat Padang Branch. 3. Employee job training and motivation simultaneously affect the work performance of PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat Padang Branch. The contribution of the influence of employee job training and work motivation on the work performance of employees of PT. Regional Development Bank of West Sumatra Padang Branch amounted to 68.6% while the remaining 31.4% was influenced by other variables not examined in this study, for example organizational culture, leadership and job satisfaction factors.

Keywords: job training, work motivation, and work performance

PENDAHULUAN

Kualitas Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh organisasi akan mampu mendorong perkembangan sebuah organisasi menjadi maju atau mengalami kemunduran. Dalam situasi yang penuh kompetisi saat sekarang ini, sebuah organisasi ataupun perusahaan berupaya untuk dapat bertahan dan berkembang. Yakni dengan cara memanfaatkan sumber daya manusia yang dimiliki secara optimal, karena sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak organisasi yang amat penting, untuk itu produktivitas dari sumber daya manusia peningkatannya haruslah mendapatkan perhatian yang memadai.

Secara umum sebuah organisasi yang bergerak khususnya dalam pelayanan publik, menurut adanya pemberian pelayanan masyarakat yang lebih profesional, renponsif dan transparan, sedangkan hal ini sangat bergantung kepada kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki menyadari fenomena tersebut, peningkatan sumber daya manusia merupakan kebutuhan yang tidak bisa ditawar-tawar lagi. Peningkatan sumber daya manusia dapat dilakukan melalui berbagai macam cara misalnya melakukan pengiriman pegawai untuk mengikuti pendidikan dan latihan, memberikan kursus-kursus teknis dan fungsional, serta melakukan pemindahan dan promosi pegawai untuk memacu peningkatan sumber daya manusia.

Dalam upaya peningkatan pengetahuan dan keterampilan sumber daya manusia yang dapat dilakukan oleh suatu perusahaan ialah memberikan program pelatihan. Program pelatihan yang diberikan oleh perusahaan akan membantu kinerja karyawan. Program pelatihan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang mengacu pada pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas (Handoko, 2010:5). Semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik, sesuai dengan kapasitas dari masing-masing yang dimiliki oleh karyawan, karyawan akan memahami dan menguasai dalam menjalankan profesinya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab dalam bidang pekerjaannya.

Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat cabang Padang senantiasa berusaha untuk selalu menekankan kepada seluruh sumber daya manusianya untuk dapat mencapai prestasi kerja yang baik, namun dalam upaya pencapaian prestasi kerja tersebut tidaklah semudah yang dibayangkan dimana proses dan kendala dalam pencapaian tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya pelatihan dan motivasi kerja pegawai. Dalam aktivitas kerja pada Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat cabang Padang sering kali pekerjaan itu menumpuk pada satu atau beberapa orang sedangkan yang lain terkadang tidak melakukan aktivitas kerja apapun. Hal ini bisa disebabkan beberapa hal antara lain kurangnya kompetensi diakibatkan karena pengetahuan akan tugas yang akan dikerjakan kurang sehingga perlu dilakukan pelatihan-pelatihan kepada pegawai, sedangkan rendahnya motivasi pegawai dikarenakan ketika pegawai menunjukkan prestasi kerja yang baik, pimpinan ataupun rekan kerja tidak memberikan apresiasi akan prestasinya tersebut. Dengan demikian, pelatihan dan motivasi kerja seharusnya dapat ditingkatkan agar prestasi kerja di Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat cabang Padang dapat semakin meningkat.

Motivasi kerja merupakan hal yang penting dalam meningkatkan suatu

efektivitas kerja. Karena orang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga agar pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik baiknya. Motivasi kerja mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan mewujudkan tujuan perusahaan (Raditya Priyo dkk, 2014:1) dalam (Riyadi, 2016). Seorang pemimpin harus dapat memberikan motivasi kepada karyawan karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya. Selain itu pemberian motivasi dapat meningkatkan semangat karyawan dalam menjalankan tanggung jawab.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara pelatihan dan motivasi kerja. Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Heriawati (2009) bahwa ada pengaruh signifikan antara pelatihan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Kemudian Savitri (2015) penelitiannya menyimpulkan bahwa pelatihan dapat meningkatkan kecakapan dalam berkomunikasi, kualitas hasil pekerjaan lebih baik, tanggung jawab dalam melaksanakan tugas serta memiliki kejujuran dapat dipercaya, tingkat kehadiran karyawan yang selalu tepat waktu dalam bekerja, kerjasama tim yang kompak, loyal kepada perusahaan dan tingkah laku karyawan sopan serta mampu dijadikan panutan sebagai karyawan teladan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. Juga didukung penelitian Sudita (2012) bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kondisi ekstrinsik dan intrinsik pekerjaan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas penelitian yang pernah diteliti oleh peneliti lain mengenai pelatihan dan motivasi terhadap prestasi kerja maka penulis membandingkan dengan penelitian penulis yang akan diteliti yaitu bahwa semakin tinggi tingkat pelatihan dan motivasi yang diberikan kepada karyawan maka akan dapat menimbulkan prestasi kerja yang tinggi pada kinerja para karyawan, demikian pula sebaliknya apabila pelatihan dan motivasi tidak diperhatikan maka tingkat prestasi kerja pegawai yang rendah.

Bank Pembangunan Daerah Sumatra Barat/BPD Sumbar merupakan bank milik pemerintah daerah Sumatra Barat yang bertujuan untuk meningkatkan dan membantu perekonomian masyarakat dalam melaksanakan pembangunan di daerah khususnya Sumatera Barat. Bank Pembangunan Daerah Sumatra Barat mengalami perubahan dari Perusahaan Daerah menjadi Perseroan Terbatas, saat ini Bank Pembangunan Daerah Sumatra Barat telah berstatus sebagai Bank Devisa serta telah memiliki Unit Usaha Syariah. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat juga merupakan Bank Pembangunan Daerah pertama yang membuka Kantor Cabang di Luar Daerah seperti di Jakarta

PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat memiliki visi untuk menjadi Bank Pembangunan Daerah terkemuka dan terpecaya di Indonesia. Bank Pembangunan Daerah yang terkemuka dalam arti dikenal dan terkemuka di Indonesia. Tepercaya memberi makna bahwa bank telah menerapkan prinsip-prinsip manajemen perusahaan yang baik, memberikan layanan yang memuaskan, dan mematuhi peraturan dengan jujur. Oleh karena itu sudah seharusnya karyawan memiliki motivasi kerja tinggi dan melakukan pelatihan kerja karyawan yang baik untuk mewujudkan visi dan tujuan yang telah ditetapkan.

Terciptanya prestasi kerja yang tinggi memerlukan pendukung seperti

pelatihan dan motivasi, baik yang berasal dari perusahaan maupun dari karyawan itu sendiri. Melihat dari kehadiran karyawan di PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat cabang Padang pada bulan Januari sampai Juni Tahun 2020. Berikut data absensi karyawan yang diambil secara acak kehadiran pada karyawan, dapat dilihat tabel di bawah:

Tabel 1 Kehadiran Karyawan di PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat Cabang Padang

No	Kreteria	Jan	Feb	Mar	April	Mei	Juni
1	Tidak tepat waktu	34	36	26	29	41	35
2	Tepat waktu	159	151	164	167	135	147
3	Tidak hadir	15	21	18	12	32	27
Total		208	208	208	208	208	208

Sumber: PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat Cabang Padang, 2020

Dari tabel diatas masih terlihat ada beberapa karyawan yang masih kurang termotivasi dan kurangnya pelatihan terhadap karyawan. Hal ini terlihat pelatihan yang dilakukan oleh PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat cabang Padang kurang berjalan dengan baik sehingga menimbulkan ketidak sesuaian antara PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat Cabang Padang dengan beberapa karyawan. Hal ini membuat karyawan kurang efektif dalam melakukan pelatihan. Pada kenyataannya ada beberapa karyawan PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat cabang Padang belum mencapai hasil yang maksimal bagi perusahaan setelah adanya pelatihan.

PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat Cabang Padang memberikan pelatihan kepada setiap karyawan baru ataupun karyawan lama diwajibkan mengikuti pelatihan sesuai dengan ketentuan PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat Cabang Padang. PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat Cabang Padang melakukan pelatihan sesuai dengan job desc dari masing-masing karyawan. Berikut pelatihan yang pernah dilakukan oleh PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat Cabang Padang :

1. Pelatihan Pegawai Baru
2. Pelatihan Perbankan Umum
3. Pelatihan Kepemimpinan dan Pengelolaan SDM
4. Pelatihan Perkereditan
5. Sistem Bisnis dan Internasional
6. Keterampilan Profesional
7. Handling Customer Complaint
8. Manajemen Resiko dan Kepatuhan

Berikut rincian jumlah karyawan yang pernah mengikuti pelatihan kerja karyawan dan rincian jumlah karyawan yang tidak mengikuti pelatihan pada PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat Cabang Padang pada tahun 2018 – 2020 sebagai berikut :

Tabel 2 Rincian jumlah karyawan yang pernah mengikuti dan tidak mengikuti pelatihan kerja karyawan pada PT Pembangunan Daerah Sumatera Barat Cabang Padang pada tahun 2018-2020

No	Jenis Pelatihan	Jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan kerja karyawan			Jumlah karyawan yang tidak mengikuti pelatihan kerja karyawan		
		2018	2019	2020	2018	2019	2020
1.	Pelatihan Pegawai Baru	15	15	15	-	-	-
2.	Pelatihan Perbankan Umum	25	30	30	-	2	-
3.	Pelatihan Kepemimpinan dan Pengelolaan SDM	8	8	8	-	-	-
4.	Pelatihan Perkereditan	25	28	32	4	6	2
5.	Sistem Bisnis dan Internasional	18	20	25	-	-	-
6.	Keterampilan Profesional	15	15	15	-	-	-
7.	Handling Customer Complaint	6	6	6	-	-	-
8.	Manajemen Resiko dan Kepatuhan	4	4	4	-	-	-

Sumber : PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat Cabang Padang

Dari ke delapan pelatihan yang diadakan oleh PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat Cabang Padang, Pelatihan ini berguna untuk memberikan pengetahuan dan memperdalam skill setiap karyawan yang mengikuti pelatihan tersebut sehingga karyawan PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat Cabang Padang memiliki kompetensi yang baik untuk menghadapi setiap persaingan yang ada pada perusahaan perbankan.

Dari uraian pelatihan yang pernah diberikan PT Bank Pembangunan Sumatera Barat Cabang Padang kepada karyawan. Berikut perkembangan prestasi kerja karyawan PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat Cabang Padang pada tahun 2018 – 2020 sebagai berikut :

Tabel 3 Perkembangan Prestasi Kerja Karyawan PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat Cabang Padang 2018 – 2020.

No	Jenis Pelatihan	Perkembangan Prestasi Kerja Karyawan (Presentase)		
		2018	2019	2020
1.	Pelatihan Pegawai Baru	75%	77%	73%
2.	Pelatihan Perbankan Umum	85%	89%	91%
3.	Pelatihan Kepemimpinan dan Pengelolaan SDM	73%	75%	80%
4.	Pelatihan Perkereditan	82%	76%	83%
5.	Sistem Bisnis dan Internasional	77%	80%	78%
6.	Keterampilan Profesional	76%	80%	81%
7.	Handling Customer Complaint	81%	83%	88%
8.	Manajemen Resiko dan Kepatuhan	79%	83%	83%

Sumber : PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat Cabang Padang

Berdasarkan tabel perkembangan prestasi kerja karyawan diatas yaitu mengalami turun naiknya perkembangan prestasi kerja karyawan di PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat Cabang Padang dari tahun ke tahun. Hal ini perlu mendapatkan perhatian dari pihak pimpinan, agar dapat sedini mungkin

mencegah dan meningkatkan kualitas manajemen sumber daya manusia yang ada pada PT Bank Pembangunan Daerah Cabang Padang tersebut. Tentunya banyak faktor yang menjadikan suatu instansi berupaya keras memberikan solusi dari kekurangan yang ada salah satunya dengan seringnya mengadakan pelatihan, memberikan motivasi, sekali-sekali perusahaan mengadakan family gathering dan yang terpenting seorang pemimpin haruslah mengayomi dan mengetahui permasalahan apa yang sedang dialami oleh para karyawan sehingga menyebabkan perkembangan prestasi kerja stabil dari tahun ke tahun pada PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat Cabang Padang.

Dari uraian diatas penulis mengemukakan alasan penulis memilih judul, yang berjudul “Pelatihan Kerja Karyawan dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja pada PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat cabang Padang” yaitu bahwa dengan adanya pelatihan kerja karyawan dan memberikan motivasi kepada karyawan sehingga dapat mencapai prestasi kerja yang diharapkan secara efektif dan efisien. PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat Cabang Padang terdapat permasalahan tentang kurangnya maksimalnya pelatihan terhadap karyawan dan kurangnya motivasi yang diberikan pemimpin ataupun perusahaan kepada karyawan sehingga menyebabkan turunnya prestasi kerja terhadap PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat.

Pada penelitian ini, peneliti memilih PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat Cabang Padang sebagai objek penelitian. Alasan peneliti memilih perusahaan ini sebagai objek penelitian karena PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat merupakan perusahaan perbankan yang dimiliki oleh pemerintah daerah Sumatera Barat, PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat merupakan perusahaan perbankan yang terbesar didaerah Sumatera Barat yang telah memiliki beberapa cabang di setiap daerah Sumatera Barat dan telah membuka kantor cabang diluar Sumatera Barat seperti di Jakarta, PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat Cabang Padang telah memiliki ribuan nasabah yang telah mempercayai Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis bermaksud untuk dapat merealisasikan penelitian mengenai **“Pengaruh Pelatihan Kerja Karyawan terhadap Prestasi Kerja pada PT Bank Pembangunan Daerah Sumatra Barat cabang Padang”**

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Indikator manakah yang paling dominan pada variabel pelatihan kerja karyawan, motivasi kerja dan prestasi kerja pada PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat Cabang Padang?
2. Apakah pelatihan kerja karyawan berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja pada PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat Cabang Padang?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja pada PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat Cabang Padang?
4. Apakah pelatihan kerja karyawan dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat Cabang Padang

Tinjauan Teori

Pada penelitian ini variabel penelitian yang digunakan adalah:

A. Prestasi Kerja (Y)

Menurut Hasibuan (2010), prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Sutrisno (2014) mengartikan prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Aspek-aspek prestasi kerja adalah hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecekatan mental, sikap, disiplin waktu dan absensi.

Untuk mengukur prestasi kerja karyawan dapat ditentukan melalui indikator berikut Sutrisno (2014):

1. Hasil Kerja
2. Pengetahuan Pekerjaan.
3. Inisiatif.
4. Kecekatan Mental.
5. Sikap
6. Disiplin waktu dan absensi

B. Pelatihan Kerja (X1)

Menurut Wexley dan Yulk (Anwar Prabu Mangkunegara, 2014) menjelaskan bahwa pelatihan kerja karyawan dan pengembangan karyawan adalah sesuatu yang mengacu pada hal-hal yang berhubungan dengan usaha-usaha berencana yang dilaksanakan untuk mencapai penguasaan keterampilan, pengetahuan, dan sikap karyawan atau anggota organisasi.

Pelatihan kerja karyawan menurut Gary Dessler (2013:67) adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan.

Terdapat beberapa indikator yang mengukur pelatihan kerja, antara lain :

1. Jenis pelatihan
2. Tujuan Pelatihan
3. Materi
4. Metode yang digunakan
5. Kualifikasi peserta
6. Kualifikasi Pelatihan
7. Waktu

C. Motivasi Kerja (X2)

Menurut Zameer, Ali, Nisar dan Amir (2014) motivasi merupakan suatu keinginan karyawan untuk melakukan sesuatu yang diberikan dan untuk menumbuhkan rasa tanggung jawab

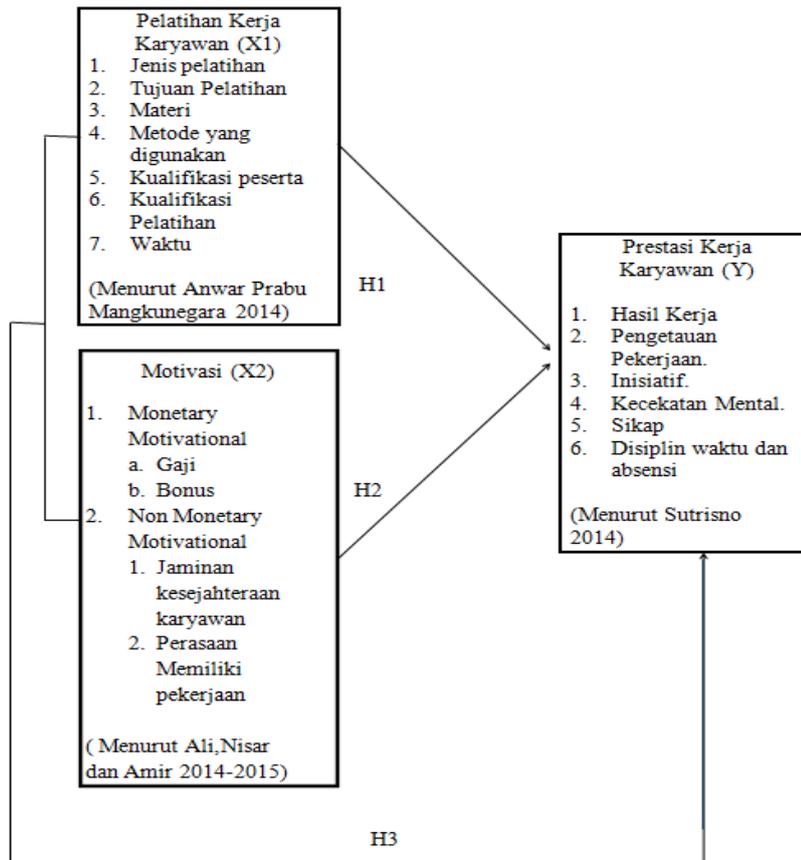
Menurut Bertold Martin (Nawawi, 2016:50) menjelaskan bahwa motivasi sebagai suatu kekuatan yang menguatkan perilaku memberikan arah bertindak, dan pemicu untuk tetap berusaha.

Adapun indikator pengukuran lingkungan kerja menurut Zameer, Ali, Nisar dan Amir (2014) yaitu:

1. Monetary Motivational
 - a. Gaji
 - b. Bonus
2. Non Monetary Motivational
 - a. Jaminan kesejahteraan karyawan
 - b. Perasaan memiliki pekerjaan

Kerangka Konseptual

Gambar 1 Kerangka konseptual penelitian dapat dilihat seperti gambar berikut ini.



Hipotesis adalah suatu pernyataan mengenai nilai suatu parameter populasi yang dimaksudkan untuk pengujian atau kesimpulan sementara yang harus diuji kebenarannya yang berguna untuk pengambilan keputusan. (Agussalim Mangluang, 2011). Hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut.

- H1 = Diduga Pelatihan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat Cabang Padang.
- H2 = Diduga motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat Cabang Padang.
- H3 = Diduga pelatihan kerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat Cabang Padang

METODE PENELITIAN

Dalam mengumpulkan data, teknik yang dipakai yaitu riset lapangan serta riset kepustakaan. Riset lapangan bersumber dari data primer dengan cara membagikan angket pada responden karyawan PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat Cabang Padang serta wawancara staf SDM PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat Cabang Padang. Sedangkan pengumpulan data dengan penelitian kepustakaan diperoleh dari buku-buku dan jurnal.

Populasi adalah keseluruhan objek atau karakteristik yang mempunyai sifat dan karakteristik sesuai keinginan peneliti untuk dipelajari dan disimpulkan (Sugiyono, 2016). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat Cabang Padang yang berjumlah 208 orang.

Menurut Umar (2013), sampel adalah bagian dari populasi yang mewakili populasi yang secara mutlak tidak diketahui berapa persentase sampel tersebut akan tetapi minimal 30 responden. Sedangkan menurut Sugiyono (2016), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *proportionate stratified random sampling* teknik sampling ini digunakan untuk populasi yang mempunyai anggota atau unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional. Menurut Slovin dalam (Sekaran, 2014) digunakan rumus:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

- n = Ukuran sampel
- N = Ukuran populasi
- 1 = Konstanta
- e = Persen kelonggaran ketidaktelitian

Maka Sampel pada penelitian ini adalah :

$$n = \frac{208}{1 + (208) \times (0,10)^2}$$

$$= 67,54$$

Pembulatan = 68 responden

Tabel 4 Data Sampel Penelitian

<i>No.</i>	<i>Jabatan Karyawan</i>	<i>Jumlah Sampel</i>
1.	Divisi Kredit dan Mikro	10 Orang Sampel
2.	Divisi Penyelamat Kredit	8 Orang Sampel
3.	Divisi Keuangan dan Informasi	8 Orang Sampel
4.	Divisi Pemasaran	11 Orang Sampel
5.	Divisi Dana dan Treasury	4 Orang Sampel
6.	Divisi Sumber Daya Manusia	2 Orang Sampel

No.	Jabatan Karyawan	Jumlah Sampel
7.	Divisi Sekretaris Perusahaan	1 Orang Sampel
8.	Divisi Umum	2 Orang Sampel
9.	Divisi Kepatuhan	1 Orang Sampel
10.	Divisi Manajemen Risiko	1 Orang Sampel
11.	Head Teller Bank	1 Orang Sampel
12.	Customer Service	2 Orang Sampel
13.	Teller	2 Orang Sampel
14.	Cash Vault	2 Orang Sampel
15.	Driver	3 Orang Sampel
16.	Security	6 Orang Sampel
17.	Cleaning Service atau Office Boy	4 Orang Sampel
Jumlah		68 Sampel

Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data harus di uji tingkat validitas dan reliabilitasnya. Instrumen yang valid dianggap memiliki tingkat kesahihan yang tinggi atau akurat. Menurut Sugiyono (2016) pengujian validitas memakai teknik korelasi Pearson dengan program SPSS. Instrumen jika nilainya positif dan lebih tinggi dari 0,3 instrumen dikatakan valid.

Sementara instrumen dikatakan reliabel jika mempunyai derajat konsistensi pada pengukuran ulang, yaitu dengan teknik Alpha Cronbach. Instrumen dikatakan reliabel apabila koefisiennya minimalnya senilai 0,6 (Ghozali, 2013).

Adapun pengujian asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas (Ghozali, 2013). Kemudian dilanjutkan dengan analisis Tingkat Capaian Responden (TCR), regresi berganda, koefisien determinasi dan uji hipotesis parsial (uji t) dan uji hipotesis simultan (uji F).

Regresi Linier Berganda

Menurut Agussalim Manguluang (2015) regresi linier berganda adalah regresi dimana variabel terikat Y dihubungkan atau dijelaskan lebih dari satu variabel X. Yaitu untuk melihat pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat Cabang Padang sebagaimana terlihat pada tabel berikut :

Tabel 5 Regresi Berganda

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	28.481	8.051		3.537	.001
1 Pelatihan Kerja Karyawan	.470	.093	.574	5.042	.000
Motivasi Kerja	.269	.104	.295	2.589	.012

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan

Sumber: Data Primer 2021, Lampiran 11

Hasil analisis menghasilkan persamaan berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 28,481 + 0,470 X_1 + 0,269 X_2$$

Dari persamaan di atas dapat diinterpretasikan beberapa hal berikut :

- a. Konstanta sebesar 28,481 artinya jika tidak ada pelatihan kerja karyawan, dan motivasi kerja ($X_1=X_2=0$) maka Prestasi kerja karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat Cabang Padang adalah sebesar konstanta yaitu 28,481 satuan.
- b. Koefisien regresi Pelatihan kerja karyawan adalah sebesar 0,470. Koefisien ini bernilai positif, dapat disimpulkan pelatihan kerja karyawan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Jika pelatihan kerja karyawan dinaikkan satu satuan maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat Cabang Padang sebesar 0,470 satuan.
- c. Koefisien regresi motivasi kerja adalah sebesar 0,269. Koefisien ini bernilai positif, dapat disimpulkan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Jika motivasi kerja dinaikkan satu satuan maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat Cabang Padang sebesar 0,269 satuan

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dipakai mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2013). Dengan demikian dipergunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat Cabang Padang.

Tabel 6 Koefisien Determinasi

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.828 ^a	.686	.676	5.12901

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

Sumber: Data Primer 2021, Lampiran 12

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel 4 ditemukan nilai koefisien determinasi yang digunakan adalah *Adjusted R Square* sebesar 676. Hal ini berarti besarnya kontribusi pengaruh pelatihan kerja karyawan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat Cabang Padang adalah sebesar 67,6% sedangkan sisanya 32,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t dipakai dalam menguji pengaruh individual dari variabel bebas dengan variabel terikat (Ghozali, 2013). Hasilnya seperti pada tabel berikut.

Tabel 7 Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	28.481	8.051		3.537	.001
1 Pelatihan Kerja Karyawan	.470	.093	.574	5.042	.000
Motivasi Kerja	.269	.104	.295	2.589	.012

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan

Sumber: Data Primer 2021, Lampiran 11

Dari tabel 5 di atas dapat dijelaskan:

- Nilai sig perhitungan variabel pelatihan kerja karyawan yang diperoleh adalah sebesar $0,000 < 0,05$ jadi H_0 ditolak H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat Cabang Padang.
- Nilai sig perhitungan variabel motivasi kerja yang diperoleh adalah sebesar $0,012 < 0,05$ jadi H_0 ditolak H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat Cabang Padang

Uji Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan kedalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013). Hasilnya seperti pada tabel berikut.

Tabel 8 Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3728.118	2	1864.059	70.859	.000 ^b
Residual	1709.941	65	26.307		
Total	5438.059	67			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja Karyawan

Sumber: Data Primer 2021, Lampiran 13

Dari uji F diketahui bahwa nilai signifikansi pada model regresi yaitu sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga keputusan uji adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti pelatihan kerja karyawan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat Cabang Padang.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh pelatihan kerja karyawan terhadap prestasi kerja karyawan

Hasil analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan positif antara variabel pelatihan kerja

karyawan terhadap prestasi kerja karyawan. Sehingga penelitian ini menunjukkan bahwa setiap terjadi peningkatan pelatihan kerja pada karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat Cabang Padang akan berdampak pada prestasi kerja karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat Cabang Padang yang semakin meningkat.

Hal ini sebagaimana dikemukakan Mathis (2012:23), bahwa pelatihan kerja karyawan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan kerja karyawan dapat dipandang secara sempit maupun luas. Pelatihan kerja karyawan menyediakan para pegawai dengan pengetahuan yang spesifik dan diketahui serta memiliki keterampilan yang digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini. Pelatihan kerja karyawan dimaksud untuk mengoreksi kekurangan-kekurangan kinerja karyawan yang berkenaan dengan ketidakcocokan antara perilaku aktual dengan perilaku yang diharapkan oleh perusahaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan yang dikemukakan Handoko (2010:110) yang menyatakan bahwa program-program pelatihan dan pengembangan dirancang untuk meningkatkan prestasi kerja. Dengan demikian, pemberian pelatihan yang sesuai bagi karyawan mampu mempengaruhi prestasi kerja karyawan yang bersangkutan

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Setyowati Subroto (2018) yang menemukan adanya keterkaitan antara pelatihan terhadap prestasi kerja di PT Tegal Shipyard Utama. Pelatihan akan memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja apabila proses dari kebutuhan pelatihan, perencanaan pelatihan, pelaksanaan pelatihan, dan penilaian pelatihan dilaksanakan secara baik dan selama pelatihan didukung proses pendampingan karyawan. Kemudian juga sejalan dengan hasil penelitian Fatwan Syawal (2017) yang menemukan hasil bahwa secara parsial pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT PLN (Persero) area Kendari. Dalam hal ini, ada kaitan erat antara pelatihan dengan prestasi kerja karyawan. Dengan proses pelatihan yang diberikan secara tepat sasaran, karyawan akan bisa meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja mereka dengan waktu yang cukup singkat ehingga berdampak pada peningkatan prestasi kerja karyawan secara signifikan.

2. Pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan

Hasil analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis juga menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan positif antara variabel motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Sehingga ini menunjukkan bahwa jika motivasi kerja di PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat Cabang Padang mengalami peningkatan maka akan memberikan dampak signifikan pada prestasi kerja karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat Cabang Padang yang semakin meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Martin (Nawawi, 2016:50) yang menjelaskan bahwa motivasi sebagai suatu kekuatan yang menguatkan perilaku memberikan arah bertindak, dan pemicu untuk tetap

berusaha. Motivasi merupakan suatu rangkaian kegiatan Pemberian dorongan, yaitu bukan hanya kepada orang lain melainkan juga pada diri sendiri. Sehingga dengan ini diharapkan akan dapat bertindak ke arah tujuan yang diinginkan. Hal ini juga sesuai dengan pendapat yang disampaikan Sunyoto (2015:17) bahwa motivasi yang diberikan bisa memberikan tujuan penting yaitu mendorong semangat dan gairah kerja karyawan dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Sebagaimana juga dinyatakan Zameer, Ali, Nisar dan Amir (2014) bahwa motivasi merupakan suatu keinginan karyawan untuk melakukan sesuatu yang diberikan dan untuk menumbuhkan rasa tanggung jawab. Hal ini mencakup monetary motivational seperti gaji, upah dan bonus. Pemberian gaji upah secara tepat waktu dan pendapatan gaji sesuai dengan pekerjaannya maka akan membuat kebiasaan baik karyawan meningkat. Bonus yang diberikan oleh perusahaan berdasarkan kinerja karyawan tersebut akan meningkatkan produktivitas karyawan. Kemudian Non monetary motivational mencakup jaminan kesejahteraan karyawan berupa hak cuti, jaminan kesehatan yang ditanggung oleh perusahaan, hak mendapatkan rumah dan lain sebagainya. Kemudian perasaan aman memiliki pekerjaan, serta promosi berupa pengembangan dan peningkatan karir yang ditawarkan perusahaan membuat seorang karyawan bertahan di perusahaan tersebut dalam waktu yang lama.

Hasil penelitian ini serupa dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lailatul Hasanah (2019) bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap Prestasi Kerja. Bisa dikatakan bahwa jika karyawan telah memiliki motivasi dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target, dapat bekerja lebih baik, maka kemampuan karyawan akan terpacu, lebih semangat dalam bekerja, dan lebih sungguh-sungguh dalam pekerjaannya. Semuanya ini akan mengarah pada meningkatnya prestasi kerja karyawan. Didukung juga oleh hasil penelitian Setyowati Subroto (2018) yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja di PT Tegal Shipyard Utama. Ada pemberian motivasi seperti upah, gaji, fasilitas, kesejahteraan karyawan, pengembangan karyawan dan kesempatan promosi yang adil bagi karyawan akan mendorong karyawan agar berusaha untuk meningkatkan prestasi kerja mereka

3. Pengaruh pelatihan kerja karyawan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan

Berdasarkan hasil uji secara simultan bahwa variabel pelatihan kerja karyawan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat Cabang Padang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat Cabang Padang akan mengalami peningkatan secara signifikan apabila faktor pelatihan kerja karyawan dan motivasi kerja karyawan keduanya mengalami peningkatan yang signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sahanggamu dan Mandey (2015) dimana menunjukkan bahwa Pelatihan, motivasi, secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja pada

Bank Dana Raya Manado. Selain itu juga didukung oleh hasil penelitian Setyowati Subroto (2018) yang membuktikan terdapat pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap prestasi kerja PT Tegal Shipyard Utama. Dari beberapa hasil penelitian terdahulu ini, bisa diambil suatu intisari bahwabaik pelatihan dan motivasi merupakan faktor penentu yang bisa meningkatkan prestasi kerja karyawan. Apabila PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat Cabang Padang

Hasil analisis koefisien determinasi ditemukan besarnya kontribusi pengaruh pelatihan kerja karyawan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat Cabang Padang adalah sebesar 68,6% sedangkan sisanya 31,4% dapat dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, misalnya dikarenakan oleh faktor budaya organisasi, kepemimpinan dan kepuasan kerja.

Dari kedua variabel bebas yang diteliti yaitu pelatihan kerja karyawan dan motivasi kerja, maka variabel yang paling berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat Cabang Padang adalah pelatihan kerja. Hal ini terlihat dari tingkat signifikansi paling kecil dalam model regresi berganda yaitu 0,000.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Sesuai dengan hasil analisis dan pembahasan di bab sebelumnya tentang pengaruh pelatihan kerja karyawan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat Cabang Padang, dapat ditarik kesimpulan:

1. Indikator yang dominan dari pelatihan kerja karyawan adalah indikator Tujuan Pelatihan yang memiliki nilai rata-rata sebesar 4,20 dengan TCR 84,0%.
2. Indikator yang dominan dari motivasi kerja adalah indikator perasaan aman memiliki pekerjaan yang memiliki nilai rata-rata sebesar 4,23 dengan TCR 84,6%.
3. Indikator yang dominan dari prestasi kerja adalah indikator pengetahuan pekerjaan yang memiliki nilai rata-rata sebesar 4,28 dengan TCR 85,5%.
4. Pelatihan kerja karyawan berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja pada PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat Cabang Padang.
5. Motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja pada PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat Cabang Padang.
6. Pelatihan kerja karyawan dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat Cabang Padang.

Saran

Sehubungan dengan analisis dan kesimpulan yang telah didapatkan maka dapat dikemukakan saran berikut:

1. Bagi PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat Cabang Padang
 - a. Perlu lebih memperhatikan pelatihan kerja karyawan, terutama dari indikator jenis pelatihan. Untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan di PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat Cabang Padang, maka pemilihan jenis pelatihan yang tepat dan sesuai kebutuhan, meningkatkan frekuensi pelatihan, serta pemantauan langsung oleh atasan. Hal ini diharapkan lebih mampu mendorong prestasi kerja karyawan.
 - b. Motivasi kerja pada PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat Cabang Padang perlu ditingkatkan terutama pada pemberian gaji yang lebih sesuai dengan beban dan tanggung jawab, dan kesempatan untuk memperoleh kenaikan gaji yang lebih besar kepada seluruh karyawan.
2. Bagi peneliti selanjutnya
Disarankan untuk mengembangkan variabel penelitiannya seperti memasukkan budaya organisasi, kepemimpinan dan kepuasan kerja. Dengan demikian, bisa diidentifikasi faktor lain yang memberikan dampak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agussalim Manguluang, 2011. *Dasar-Dasar Manajemen Sumberdaya Manusia*. Padang: Ekasakti Press
- Agussalim Manguluang, 2015. *Statistik Lanjutan*, Ekasakti Press, Padang
- Dessler, G. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resources*. Jilid. 2. Jakarta: Prenhalindo
- Ghozali, I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*. Edisi 7. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko, T. Hani. 2010. *Manajemen Personalia & Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasanah, Lailatul. 2019, Pengaruh Pelatihan, Gaji, dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru Madrasa Surabaya.
- Hasibuan. 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Heriawati, Erlina. 2009. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan PT. Mandom Indonesia Tbk. *Jurnal Ilmiah Abdi Ilmu* Vol. 2 No.1 Mei 2009
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nawawi, H. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada
- Riyadi, M. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Percetakan Karesidenan Banyumas. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Sahanggamu, Patricia M. dan Silvya L. Mandey, 2015, Pengaruh Pelatihan kerja karyawan, Motivasi, dan Prestasi Kerja Pada PT Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya
- Savitri, Devi. 2015. Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Foodmart Lembuswana Di Samarinda. *eJournal Administrasi Bisnis*, 2015,3 (4): 888-899
- Sekaran, U. 2014. *Research Methods for Business*. Jakarta: Salemba Empat
- Setyowati Subroto 2018. Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*. Vol.12 No.1
- Sudita, I Nyoman. 2012. Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan(Studi Kasus Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirtamarta).

EFEKTIF Jurnal Bisnis dan Ekonomi, Vol. 3, No. 2, Desember, 149-158

- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service
- Sutrisno, Edi. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Syawal, F. 2017. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi. Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Kendari. Skripsi. Universitas Halu Oleo Kendari.
- Umar, H. 2013. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Zameer, H., Ali, S., Nisar, W., Amir, M. 2014. The impact of the motivation on the employee's performance in beverage industry of Pakistan. *International Journal of Academy Research in Accounting, Finance & Management Sciences*, 4(1), 293–298