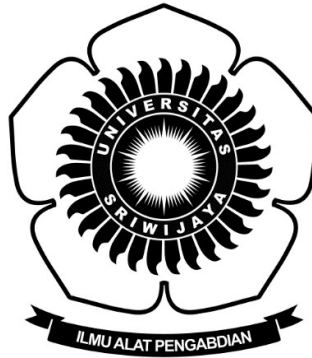


**PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK PANIN
CABANG PALEMBANG**



Tesis Oleh:

YOHANA THERESIA EVRATA CHANDRASARI

01012622024006

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar
Magister Manajemen*

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
2023**

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK PANIN CABANG PALEMBANG

Disusun oleh:

Nama : Yohana Theresia Evrata Chandrasari

NIM : 01012622024006

Program Studi : Magister Manajemen

Konsentrasi : Manajemen SDM

Disetujui untuk digunakan sebagai syarat pengajuan SK Penguji Komprehensif

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing


Pembimbing I

Tanggal : 20 juli 23


Nama Dosen : Prof Badia Perizade, M.B.A., Ph.D
NIP 195307071979032001

Pembimbing II

Tanggal : 20 juli 23


Nama Dosen : Dr. Hj Zunaidah, S.E., M.Si
NIP : 196610221992032002

LEMBAR PERSETUJUAN TESIS

**PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK PANIN
CABANG PALEMBANG**

Disusun Oleh:


Nama : Yohana Theresia Evrata Chandrasari
Nim : 01012622024006
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Magister Manajemen
Bidang Kajian/Kosentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia




Telah diuji dalam komprehensif pada tanggal 2 Agustus 2023 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

**Panitia Uji Komprehensif
Palembang, 2 Agustus 2023**


Ketua


Prof. Badia Perizade,
M.B.A., Ph.D
NIP: 195307071979032001

Anggota

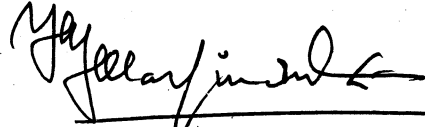

Dr. Hj Zunaidah, S.E., M.Si
NIP: 196610221992032002

Anggota


Hj. Marlina Widiyanti,
S.E., S.H., M.M., M.H Ph.D.
NIP: 196703141993032001

Koordinator Program Studi

Magister Management FE UNSRI


Hj. Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H Ph.D.
NIP: 19670314 199303 2 001

SURAT PERNYATAAN INTEGRASI KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Yohana Theresia Evrata Chandrasari
Nim : 01012622024006
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Magister Manajemen
Bidang Kajian/Kosentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Tesis yang berjudul

PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK PANIN CABANG PALEMBANG

Pembimbing

Ketua : Prof. Badia Perizade, M.B.A.,Ph.D
Anggota : Dr. Hj Zunaidah, S.E.,M.Si
Tanggal Ujian : 2 Agustus 2023

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam tesis ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila pernyataan saya ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesajaraan.

Palembang, 2 Agustus 2023

Pembuat Pernyataan



Yohana Theresia Evrata Chandrasari

NIM. 01012622024006

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Diberkatilah orang yang mengandalkan TUHAN, yang menaruh harapannya pada TUHAN! (Yeremia 17:7)

Tesis ini saya persembahkan untuk

- *Tuhan Yesus Kristus karena atas Kasih dan Anugrah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan Magister Management di Universitas Sriwijaya*
- *Bapak ku , Pak Djumadiono dan Mama ku, Mama Diah untuk doa dan kasihnya*
- *Suami tercinta Mas Vian dan anak anakku Vinyo , Arumi serta kakak dan adik ku, MbK Wida, Mas Adi, Kak Jo, Abi, Irawan dan Alm Adek tersayang Lidwina Karen yang selalu memberikan dukungan moril maupun material bagi penulis.*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan kasih karunia-Nya yang memberikan kesehatan dan kesempatan pada peneliti sehingga tesis dapat diselesaikan dengan baik. Tesis yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Panin Cabang Palembang”** merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan studi di Program Magister Manajemen Universitas Sriwijaya untuk memperoleh gelar Strata 2 (S-2) Magister Manajemen.

Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari semua pihak akan sulit untuk dapat menyelesaikan tugas akhir dari program magister ini. Oleh sebab itu, penulis mengucapkan terimakasih kepada pihak yang telah membantu penulis terutama kepada Ibu Hj. Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., Ph.D selaku Koordiantor Program Studi Magister Management FE, kepada Ibu Prof. Badia Perizade, M.B.A.,Ph.D selaku Dosen Pembimbing I dan ibu Dr. Hj Zunaidah, S.E.,M.Si selaku Dosen Pembimbing II.

Tesis ini membahas mengenai pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian diharapkan memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam mengevaluasi dan meningkatkan kinerja perusahaan melalui peningkatan kinerja karyawan yang didukung oleh pemberian pelatihan dan peningkatan motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan

Tesis ini masih banyak kekurangan dan kelemahan, oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang konstruktif agar tesis ini dapat menjadi lebih baik. Penulis berharap agar tesis ini dapat bermanfaat bagi kita semua, khususnya bagi mahasiswa Magister Manajemen Universitas Sriwijaya.

Palembang, 2 Agustus 2023



Yohana Theresia Evrata Chandrasari

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yesus Kristus yang telah memberikan rahmat serta karunia, sehingga penulis akhirnya dapat menyelesaikan Tesis ini. Penulis menyadari bahwa tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak, penyelesaian skripsi ini tidak akan terwujud. Oleh karena itu, dengan ketulusan dan kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada:

1. **Prof. Badia Perizade, M.B.A.,Ph.D** selaku Dosen Pembimbing I yang memberikan masukan positif dalam membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
2. **Dr. Hj Zunaidah, S.E.,M.Si** selaku Dosen Pembimbing II yang telah membimbing serta memberikan saran dan masukan yang sangat membantu dalam menyelesaikan tesis ini.
3. **Hj. Marlina Widiyanti, S.E, S.H, M.M, Ph.D** selaku Dosen Penguji Ujian Kompreshensif dan Koordinator Program Studi Magister Manajemen Universitas Sriwijaya terima kasih sudah memberikan saran, koreksi, arahan, masukan yang sangat membantu dalam menyelesaikan tesis ini serta terima kasih bimbingan dan bantuan Ibu selama saya menjadi mahasiswa aktif, sehingga saya dapat selesai tepat waktu Ibu.
4. **Semua Bapak Ibu Dosen Fakultas Ekonomi** yang telah memberikan ilmu pengetahuan selama mengikuti kuliah di Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
5. **Untuk Kedua orang tuaku, Drs. Djumadiyono dan Ibu Diah Tristiani Susetiawati, suamiku, Novian Hartono Nugroho serta saudara-saudaraku, Widawati Madya Harjanti, Setiadi Wirawan Yudistira, Yosua Trismadi Putra, Abraham Abimanyu Kristiyono Putro, Irawan Setiyono Putro, dan adek kecilku Alm. Lidwina Karen Diah Hapsari** yang selalui mendoakan, memberikan semangat, dukungan dan motivasi yang tidak pernah putus sehingga Tia bisa menyelesaikan tesis ini.

6. **Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaff, MSCE** selaku Rektor Universitas Sriwijaya
7. **Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E, M.E** selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
8. **Karyawan dan staff Program Studi Magister Manajemen Universitas Sriwijaya**, terima kasih atas kerjasama dan dukungan selama masa perkuliahan.
9. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Semoga Tuhan Yang Maha Kuasa membalas kebaikan kalian semua. Terima kasih

Palembang, 2 Agustus 2023



Yohana Theresia Evrata Chandrasari

ABSTRAK

PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK PANIN CABANG PALEMBANG

Oleh:

Yohana Theresia Evrata Chandrasari ; Badia Perizade ; Zunaidah

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Panin Cabang Palembang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT Bank Panin cabang Palembang pada tahun 2023 sebanyak 117 karyawan. Penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah dengan metode sensus (sampling jenuh) yang merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hasil dari analisis linier berganda menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan, perlu adanya riset dalam memilih mengenai vendor, instruktur pelatihan serta materi pelatihan. Pada kategori instruktur, karyawan merasakan ada beberapa instruktur pada pelatihan belum terlalu menguasai materi pelatihan yang disampaikan. Motivasi kerja, diharapkan perlu adanya rolling dengan beberapa bagian unit kerja agar hubungan baik tetap terjalin antara pegawai. Selain itu juga perlu adanya penambahan kegiatan diluar jam kantor seperti makan bersama, family gathering yang bertujuan untuk memberikan hubungan yang lebih harmonis kepada sesama pegawai maupun atasan.

Kata Kunci: Pelatihan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

Pembimbing I,



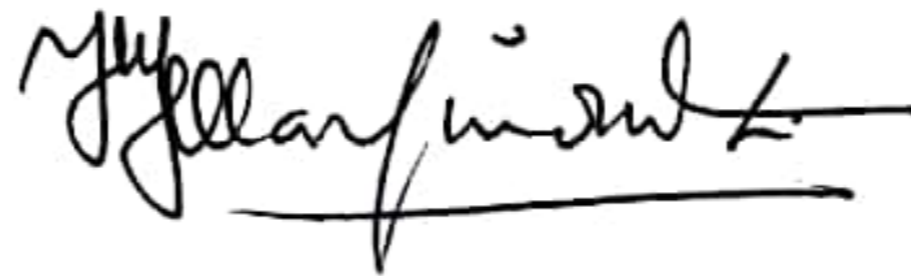
Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D
NIP: 195307071979032001

Pembimbing II,



Dr. Hj Zunaidah, S.E., M.Si
NIP: 196610221992032002

**Koordinator Program Studi
Magister Management FE UNSRI**



Hj. Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H Ph.D.
NIP: 196703141993032001

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF TRAINING AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT BANK PANIN PALEMBANG BRANCH

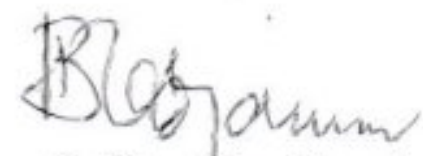
By:

Yohana Theresia Evrata Chandrasari ; Badia Perizade ; Zunaidah

This study was conducted to determine the effect of training and motivation on employee performance at PT Bank Panin Branch Palembang. Palembang Branch. The population in this study were all permanent employees of PT Bank Panin Palembang branch in 2023 as many as 117 employees. Determination of the number of samples used by the author in this study is by the census method (saturated sampling). method (saturated sampling) which is a sampling technique when all members of the population are used as samples. The results of multiple linear analysis show that training and work motivation have a positive and significant effect on employee performance. Training, there needs to be research in choosing about vendors, training instructors and training materials. In the instructor category, employees feel that some instructors in the training have not really mastered the training material presented. Work motivation, it is expected that there is a need for rolling with several parts of the work-unit so that good relations are maintained between employees. In addition, there is also a need for additional activities outside of office hours such as eating together, family gathering which aims to provide a more harmonious relationship with fellow employees and superiors.

Keywords: Training, Work Motivation, Employee Performance

Pembimbing I,



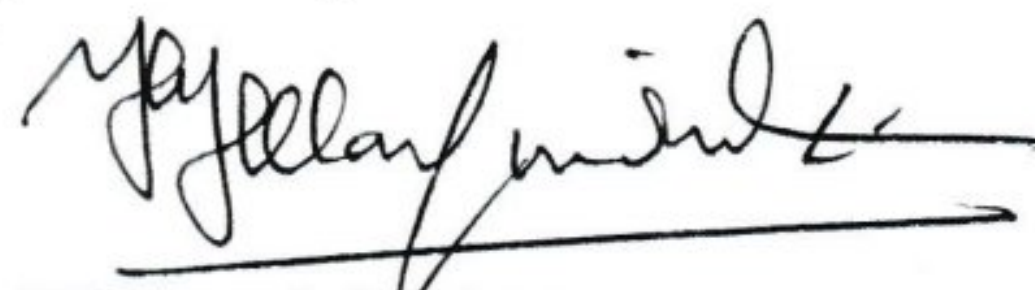
Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D
NIP: 195307071979032001

Pembimbing II,



Dr. Hj Zunaidah, S.E., M.Si
NIP: 196610221992032002

**Koordinator Program Studi
Magister Management FE UNSRI**



Hj. Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H Ph.D.
NIP: 196703141993032001

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing Tesis menyatakan bahwa abstrak tesis dalam bentuk Bahasa Inggris dari mahasiswa:

Nama : Yohana Theresia Evrata Chandrasari
NIM : 01012622024006
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Magister Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Panin Cabang Palembang.

Telah kami periksa penulisan, grammar, maupun susunan tenses nya dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Pembimbing Tesis

Ketua,



Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D
NIP: 195307071979032001

Anggota,



Dr. Hj Zunaidah, S.E., M.Si
NIP: 196610221992032002

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Yohana Theresia Evrata Chandrasari
Tempat & Tanggal Lahir : Palembang, 11 Agustus 1988
Agama : Katolik
Alamat : Jln PDAM Tirta Musi Lorong Hiba 1 no 09 Rt 70
Rw 03 kelurahan Bukit Lama kecamatan Ilir Barat
I Palembang, Sumatera Selatan.
Telp Rumah : 0711-446475
Mobile phone : 081242313118
Email : yohanatheresia123@gmail.com

Pendidikan formal:

- SD Xaverius 4 Palembang
- SMP Negeri 13 Palembang
- SMA Negeri 2 Palembang
- S1- Fakultas Teknik Jurusan Teknik Sipil Universitas Sriwijaya
- S2- Fakultas Ekonomi, Magister Manajemen Universitas Sriwijaya

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	ii
LEMBAR PERSETUJUAN TESIS	iii
SURAT PERNYATAAN INTEGRASI KARYA ILMIAH	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
UCAPAN TERIMA KASIH	vii
ABSTRAK	ix
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK	xi
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	xii
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR TABEL	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat penelitian	10
1.4.1 Manfaat Praktis.....	10
1.4.2 Manfaat Teoritis.....	11
BAB II STUDI KEPUSTAKAAN	12
2.1 Landasan Teori	12
2.1.1 Pelatihan	12
2.1.1.1 Pengertian Pelatihan.....	12
2.1.1.2 Dimensi Pelatihan	13
2.1.2 Motivasi Kerja	15
2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	15
2.1.2.2 Dimensi Motivasi Kerja	16

2.1.3	Kinerja Karyawan	16
2.1.3.1	Pengertian Kinerja Karyawan.....	16
2.1.3.2	Dimensi Kinerja Karyawan	17
2.2	Hubungan Antara Variabel Independen Terhadap Variabel Dependen.....	18
2.2.1	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.....	18
2.2.2	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	19
2.3	Penelitian Terdahulu	19
2.4	Kerangka Konseptual Pemikiran	28
2.5	Hipotesis Penelitian	30
BAB III METODE PENELITIAN		31
3.1	Rancangan Penelitian	31
3.2	Jenis dan Sumber Data	31
3.2.1	Jenis Data	31
3.2.2	Sumber Data	32
3.3	Populasi dan Sampel Penelitian	32
3.2.1	Populasi Penelitian.....	32
3.2.1	Sampel Penelitian	33
3.4	Metode Pengumpulan Data.....	33
3.5	Uji Instrumen Penelitian	33
3.5.1	Uji Validitas.....	34
3.5.2	Uji Reliabilitas	35
3.6	Method of Successive Interval (MSI).....	35
3.7	Uji Asumsi Klasik	36
3.7.1	Uji Normalitas	36
3.7.2	Uji Multikolinieritas.....	37
3.7.3	Uji Heterokedastisitas	37
3.8	Analisis Regresi Linier Berganda	38
3.9	Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R ²)	38
3.10	Uji Hipotesis	39
3.10.1	Uji Parsial (Uji t).....	39
3.10.2	Uji Kesesuaian Model (Uji F)	40

3.11	Defenisi Operasional Variabel	41
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		42
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	42
4.1.1	Sejarah PT Bank Panin, Tbk	42
4.1.2	Tentang PT Bank Panin, Tbk	43
4.1.3	Visi dan Misi PT Bank Panin, Tb.....	44
4.1.4	Struktur Organisasi	44
4.2	Gambaran Profil Responden Penelitian.....	46
4.3	Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Penelitian.....	48
4.3.1	Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Pelatihan (X1)	48
4.3.2	Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Motivasi Kerja (x2)	53
4.3.3	Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Kinerja (Y).....	57
4.4	Hasil Uji Instrumen Penelitian.....	61
4.4.1	Hasil Uji Validitas	61
4.4.2	Hasil Uji Reliabilitas.....	63
4.5	Hasil Uji Asumsi Klasik	64
4.5.1	Hasil Uji Normalitas	64
4.5.2	Hasil Uji Multikolinieritas	65
4.5.3	Hasil Uji Heterokedastisitas	65
4.6	Hasil Analisis Penelitian.....	66
4.6.1	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	66
4.6.2	Hasil Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R ²).....	67
4.7	Hasil Uji Hipotesis	68
4.7.1	Hasil Uji Parsial (Uji t)	68
4.7.2	Hasil Uji Simultan (Uji F).....	69
4.8	Pembahasan Hasil Penelitian	76
4.8.1	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Panin Cabang Palembang.....	70

4.8.2	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Panin Cabang Palembang.....	74
4.9	Implikasi Penelitian.....	77
4.9.1	Implikasi Teoritis.....	77
4.9.2	Implikasi Praktis.....	78
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		79
5.1	Kesimpulan.....	79
5.2	Saran.....	79
5.3	Keterbatasan Penelitian.....	81
DAFTAR PUSTAKA.....		82
LAMPIRAN.....		86

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian	29
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Bank Panin	44

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Penilaian Kinerja Karyawan PT Bank Panin, Tbk Cabang Palembang	2
Tabel 1.2. Program Pelatihan Bank Panin Cabang Palembang.....	5
Tabel 1.3. Realisasi Program Pelatihan Bank Panin Cabang Palembang Periode Tahun 2018-2022	6
Tabel 1.4 Demografi Karyawan Bank Panin di Indonesia Tahun 2018-2022	8
Tabel 2.1. Rangkuman Penelitian Terdahulu	21
Tabel 3.1 Jumlah Populasi Karyawan pada Bank Panin Cabang Palembang.....	32
Tabel 3.2. Interpretasi Koefisien Korelasi (r).....	39
Tabel 3.3. Definisi Operasional Variabel.....	41
Tabel 4.1. Gambaran Profil Responden Penelitian Pada PT Bank Panin Cabang Palembang	46
Tabel 4.2. Tabel Interpretasi	48
Tabel 4.3. Tanggapan Responden Berkaitan dengan Variabel Pelatihan (X1).....	49
Tabel 4.4. Tanggapan Responden Berkaitan dengan Variabel Motivasi Kerja (X2).....	54
Tabel 4.5. Tanggapan Responden Berkaitan dengan Variabel Kinerja Karyawan (Y)	58
Tabel 4.6. Hasil Uji Validitas	62
Tabel 4.7. Hasil Uji Reliabilitas	63
Tabel 4.8. Hasil Uji Multikolinearitas	65
Tabel 4.9. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	66

Tabel 4.10 Hasil Uji Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R^2) Model Summary ^b	67
Tabel 4.11 Hasil Uji Parsial (Uji t).....	68
Tabel 4.12 Hasil Uji Simultan (Uji F)	69

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perkembangan industri perbankan umum nasional di Indonesia yang sangat pesat menyebabkan ketatnya persaingan antar bank sehingga perusahaan dituntut untuk mampu mengoptimalkan manajemen demi menjamin keberlangsungan hidup perusahaan dan mampu bersaing dengan perusahaan lain. Untuk mengoptimalkan manajemen, maka dibutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang kompeten dan berkualitas. Manajemen sumber daya manusia adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan organisasional (Mathis & Jackson, 2017).

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjalankan usaha pada suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan (Robbins, 2016). Dalam mengukur kinerja dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas kerja karyawan, tanggung jawab terhadap pekerjaan, kerjasama antar rekan kerja dan inisiatif setiap karyawan. Dengan 2 pengukuran kinerja tersebut dapat dilihat pencapaian kerja mengalami penurunan atau kenaikan terhadap perusahaan Menurut Hermanto & Herawati (2019) kinerja karyawan menjadi sangat penting karena penurunan

kinerja baik individu maupun kelompok dapat memberi dampak yang berarti dalam suatu perusahaan.

Tabel 1.1 Data Penilaian Kinerja Karyawan PT Bank Panin, Tbk Cabang Palembang Periode Tahun 2018-2022

Bobot	Predikat	2018		2019		2020		2021		2022	
		Jumlah Karyawan	(%)	Jumlah Karyawan	(%)	Jumlah Karyawan	(%)	Jumlah Karyawan	(%)	Jumlah Karyawan	(%)
≤ 35	Buruk	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
36-51	Kurang	2	1.71	7	5.98	8	6.84	8	6.84	9	7.69
52-67	Cukup	23	19.66	27	23.08	34	29.06	40	34.19	29	24.79
68-83	Baik	62	52.99	58	49.57	53	45.30	55	47.01	60	51.28
84-98	Sangat Baik	21	17.95	19	16.24	18	15.38	12	10.26	16	13.68
99 ≥	Istimewa	9	7.69	6	5.13	4	3.42	2	1.71	3	2.56
Total Karyawan		117	100	117	100	117	100	117	100	117	100

Sumber Data: Divisi HR PT Bank Panin, Tbk Cabang Palembang, 2023

Pada Tabel 1.1 di atas dapat dilihat kinerja karyawan PT Bank Panin, Tbk cabang Palembang selama periode tahun 2018-2022. Kinerja karyawan dengan predikat kurang dengan bobot 36-51 menunjukkan jumlah karyawan terbanyak pada tahun 2022 sebanyak 9 karyawan dengan persentase 7,69%. Sedangkan kinerja karyawan dengan predikat istimewa dengan bobot 99 ≥ menunjukkan jumlah karyawan terbanyak pada tahun 2018 dengan persentase 7,69%. Hal ini menunjukkan bahwa masih banyak karyawan yang kurang termotivasi dalam bekerja, ditunjukkan dengan kurangnya semangat dalam bekerja sehingga menyebabkan kinerja karyawan kurang optimal. Selain itu perlu menjadi perhatian bagi PT Bank Panin, Tbk cabang Palembang agar dapat mewujudkan visinya menjadi Bank pilihan utama bagi nasabah individu dan bisnis dengan kearifan lokal serta unggul dalam layanan dan kinerja. Oleh karena itu, dalam meningkatkan kinerja karyawan, maka perlu diperhatikan mengenai pelatihan dan motivasi kerja.

PT Bank Panin Indonesia Tbk (berbisnis dengan nama PaninBank) adalah sebuah bank yang berkantor pusat di Jakarta. Hingga akhir tahun 2021, bank ini memiliki 1 kantor wilayah, 57 kantor cabang, dan 455 kantor cabang pembantu yang tersebar di seluruh Indonesia, serta 1 kantor perwakilan di Singapura. Bank ini didirikan pada tanggal 17 Agustus 1971 sebagai hasil penggabungan dari Bank Kemakmuran, Bank Industri Djaja Indonesia, dan Bank Industri dan Dagang Indonesia. Pada tahun 1972, bank ini mendapat izin untuk beroperasi sebagai bank devisa. Pada tahun 1973, bank ini berpartisipasi dalam proses pembentukan Private Development Finance Company of Indonesia Ltd dan Mutual International Finance Corporation Ltd. Pada tahun 1974, Bank Lingga Harta digabung ke dalam bank ini, dan pada tahun 1975, Bank Pembangunan Ekonomi dan Bank Pembangunan Sulawesi juga digabung ke dalam bank ini. Pada tahun 1978, bank ini mendapat bantuan teknis dari Credit Lyonnais asal Prancis. Pada tahun 1980, bank ini meresmikan gedung kantor pusat baru di Senayan, Jakarta.

Pada tahun 1982, bank ini menjadi bank pertama yang melantai di Bursa Efek Jakarta. Bank ini kemudian juga mendirikan Clipan Leasing melalui kerja sama dengan Credit Lyonnais & Overseas Trust Bank. Pada tahun 1986, bank ini menjalin co-branding dengan AMEX Gold Card. Pada tahun 1989, untuk pertama kalinya, bank ini mendapat pendanaan dari luar Indonesia melalui kerja sama dengan ASEAN Finance Corporation Ltd. Pada tahun 1990, bersama Westpac Banking Corporation asal Australia, bank ini mendirikan Westpac PaninBank. Pasca krisis finansial Asia 1997, bank ini masuk dalam kategori 'A' sehingga tidak perlu mengikuti program rekapitalisasi dari pemerintah. Pada tahun 2016, bank ini

bergabung ke jaringan ATM PRIMA dan menekan co-branding dengan Flazz BCA. Pada tahun 2017, bank ini menekan kesepakatan strategis mengenai uang elektronik dengan Bank Mandiri. Pada bulan Mei 2022, bank ini mendonasikan Rp 300 milyar ke Yayasan Satria Budi Dharma Setia untuk digunakan membangun Bank Data Genomik Manusia Indonesia.

Pelatihan merupakan proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber manusia dalam dunia kerja. Pegawai baik yang baru atau pun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan (Dessler, 2011). Pelatihan merupakan suatu usaha peningkatan *knowledge* dan *skill* seorang karyawan untuk menerapkan aktivitas kerja tertentu (Flippo, 2012).

Pelatihan, seminar, dan workshop yang melibatkan karyawan dengan berbagai level dari jajaran direksi, anak perusahaan hingga karyawan baru untuk meningkatkan kemampuan *soft skill* dan *hard skill* karyawan setiap triwulan sekali. Program ini dilaksanakan dalam rangka meningkatkan kompetensi (*knowledge*, *skill* dan *attitude*) dengan berbagai tahapan. Orientasi berprestasi dan nilai perusahaan bertujuan untuk memberikan pengetahuan dan keterampilan dalam mengelola, meningkatkan, dan mempertahankan motivasi yang tinggi, memberikan pemahaman terhadap nilai-nilai dan perilaku inti perusahaan, serta mempersiapkan mental sebagai seorang pekerja (Kleo, 2020). *Human resource* memegang peranan penting dalam memastikan bahwa pengelolaan karyawan telah dilakukan dengan

tepat dalam rangka memastikan produktivitas bisnis perusahaan tetap terjaga pada saat pandemi virus corona (Mandey & Sahangamu, 2014).

Tabel 1.2. Program Pelatihan Bank Panin Cabang Palembang

No	Program	Kegiatan	Sasaran	Indikator Ketercapaian
1	<i>Product Knowledge: Cash Management</i>	Sosialisasi jasa layanan internet banking yang didesain untuk memenuhi kebutuhan nasabah	Seluruh Karyawan	Peserta memahami system layanan internet banking
2	Standar Kehati-hatian Dalam Perbankan	Sosialisasi penerapan program anti pencucian uang dan pencegahan pendanaan terorisme (APU dan PPT)	Seluruh Karyawan	Peserta memahami dan mampu menerapkan APU dan PPT
3	<i>Product Knowledge: Product Funding</i>	Sosialisasi produk produk funding	Seluruh karyawan	Peserta memahami produk dan mampu menawarkan product Funding
4	<i>Product Knowledge: Wealth Management</i>	Sosialisasi produk investasi	Staff Operasional: Dasar Staff Selling	<ul style="list-style-type: none"> • Staff operational: memahami dasar dasar produk investasi, • Staff selling: memahami dan meningkatkan portofolio nasabah
5	<i>Product Knowledge: Panin One Access</i>	Sosialisasi fitur fitur dari Panin One Access	Seluruh Karyawan	Peserta memahami dan mampu memberikan solusi terhadap nasabah
6	Kode Etik Perbankan	Sosialisasi pedoman etika dan perilaku perban	Seluruh Karyawan	Peserta memahami dan menerapkan pedoman dalam aktivitas sehari hari yang diselaraskan dengan nilai nilai inti perusahaan
7	<i>Security Awareness</i>	Sosialisasi keamanan data dan aset	Seluruh Karyawan	Peserta memahami dan meningkatkan kesadaran akan keamanan data dan informasi perusahaan
8	<i>Product Knowledge: Kredit Express dan Credit Card Panin</i>	Sosialisasi fitur dasar dan program kartu kredit	Seluruh Karyawan	Peserta memahami dan mampu meningkatkan pengguna dari kredit express dan kartu kredit.
9	<i>Selling Skill</i>	Pelatihan Teknik dalam menjual produk	Staff Operasional Staff Selling	<ul style="list-style-type: none"> • Staff operasional: memahami dasar dasar teknik selling. • Staff selling: memahami dan mampu menyakinkan customer untuk menggunakan produk yang ditawarkan
10	<i>Negotiation Skills</i>	Pelatihan teknik negosiasi	Staff Operasional Staff Selling	<ul style="list-style-type: none"> • Staff operasional: memahami teknik-teknik dasar negosiasi • Staff operasional: memahami teknik negosiasi secara mendalam dan menciptakan kesepakatan dan keuntungan
11	<i>Konsolidasi & motivational</i>	Sosialisasi dalam penguatan struktur perusahaan dan memberikan motivasi	Seluruh Karyawan	Peserta diharapkan mampu meningkatkan kinerja dan produktivitas dengan lebih baik

Sumber: Data Internal Panin Bank, Relation Management Program, 2022

Pada Tabel 1.2 menunjukkan agenda acara relationship management program (internal). PT Bank Panin, Tbk dalam mengembangkan dan meningkatkan kinerja pegawainya. Program kegiatan pelatihan ini diadakan setiap tahun oleh PT Bank Panin, Tbk cabang Palembang. Program pelatihan ini wajib diikuti oleh seluruh karyawan, baik bagian *Operational Officer* maupun *Sales Officer*. Untuk program *Product Knowledge: Wealth Management, selling Skill dan Negotiation Skills*, untuk bagian team operational pelatihan yang diajarkan hanya bagian dasarnya, untuk team sales pelatihan diajarkan secara mendalam guna dapat menerapkan dan mencapai kinerja yang baik. Untuk itu perlu adanya kajian jenis pelatihan apa yang diperlukan karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja. Dengan pelatihan yang diberikan akan berdampak dengan hasil kerja yang dihasilkan karyawan dan dapat memenuhi target yang ditetapkan perusahaan.

Tabel 1.3. Realisasi Program Pelatihan Bank Panin Cabang Palembang Periode Tahun 2018-2022

Tahun	Jumlah Jenis Pelatihan	Target Pelatihan (%)	Realisasi Jenis Pelatihan	Realisasi Jenis Pelatihan (%)
2018	11	100	7	63,6
2019	11	100	8	72,7
2020	11	100	5	45,4
2021	11	100	5	45,4
2022	11	100	5	45,4

Sumber Data: Annual Report Bank Panin Cabang Palembang, 2023

Pada Tabel 1.3 menunjukan bahwa realisasi program pelatihan yang dilaksanakan oleh PT Bank Panin, Tbk cabang Palembang selama 5 tahun terakhir periode 2018 – 2022 menunjukan bahwa pada tahun 2018 realisasi pelatihan mencapai 63,6 %. Pada tahun 2019 mengalami kenaikan sebesar 72,7 %, namun

pada tahun 2020 realisasi pelatihan mengalami penurunan sebesar 45,4 %. Pada tahun 2021 realisasinya 45,4 % dan pada tahun 2022 sebesar 45,4 %. Realisasi program pelatihan yang diselenggarakan oleh PT Bank Panin, Tbk cabang Palembang mengalami penurunan dari tahun 2018 hingga tahun 2022 sehingga dapat menjadi salah satu faktor kinerja karyawan menjadi kurang optimal.

Penelitian-penelitian terdahulu yang meneliti tentang pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan diantaranya yang dilakukan oleh Darmadi, Suryani, & Sari (2022); Kurniawan & Susanto (2021); Appiah (2020); Sitepu (2020); Rohman, Badia, & Marlina (2019); Motlokoa, Sekantsi, & Monyolo (2018) yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang berbeda ditunjukkan hasil penelitian dari Husna, Suarman, & Ngadlan (2018) yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang berbeda juga ditunjukkan pada penelitian dari Paramarta & Astika (2020); Ningsi, Alhabsji, & Utami (2017) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian dari Priyanto (2018) menunjukkan pelatihan berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan

Tabel 1.4 Demografi Karyawan Bank Panin di Indonesia Tahun 2018-2022

Gender	Jumlah Karyawan				
	2022	2021	2020	2019	2018
Laki-laki	3248	3367	3502	3668	3816
Perempuan	4202	4253	4343	4523	4723
Total	7450	7620	7845	8191	8539

Sumber Data: Annual Report Bank Panin Tahun 2022

Berdasarkan data pada Tabel 1.4, informasi tentang demografi karyawan Panin Bank pada 5 (lima) tahun terakhir. Pada 31 Desember 2022, jumlah karyawan Panin Bank se Indonesia tercatat sebanyak 7.450 karyawan, lebih rendah jika dibandingkan jumlah karyawan tahun 2021 sebanyak 7.620 karyawan. Jumlah penurunan ini disebabkan karena mayoritas karyawan yang belum mencapai tingkat kepuasan yang diinginkan oleh karyawan bank Panin. Penurunan jumlah karyawan juga terjadi di bank Panin Cabang Palembang, namun dikarenakan posisi karyawan yang mengajukan pengunduran diri selalu digantikan oleh karyawan baru dengan tingkatan fresh graduate sehingga jumlah karyawan di Bank Panin Cabang Palembang tidak terlihat penurunan dibandingkan dengan total jumlah karyawan Bank Panin Seindonesia. Dalam mencapai kinerja karyawan sesuai dengan target dan tujuan organisasi maka dibutuhkannya motivasi kerja di setiap karyawan.

Motivasi merupakan kekuatan yang dapat mendorong manusia untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Peran perusahaan dalam memberi motivasi kepada karyawan dengan tujuan agar produktifitas kinerja setiap karyawan dapat mencapai kepuasan kerja. Dalam memotivasi karyawan tidaklah mudah karena perusahaan harus mengerti keinginan dan kebutuhan masing masing karyawan. Kebutuhan pencapaian, kekuasaan dan hubungan atau afiliasi merupakan tiga kebutuhan penting dalam memotivasi karyawan. Kebutuhan karyawan untuk mendapatkan promosi jabatan, kebutuhan untuk dapat membuat orang lain berperilaku sedemikian rupa dan kebutuhan akan hubungan yang lebih erat dengan sesama rekan kerja, seperti yang dijelaskan pada teori McClelland (2020). Jika

dalam memotivasi berhasil maka perusahaan akan mendapatkan kinerja karyawan yang optimal.

Pada hasil penelitian Pham, Huang, & Do (2022); Arianindita (2021); Shahzadi, Javed, Pirzada, Nasreen, & Khanam (2020); Paramarta & Astika (2020); Cote (2019); Olusadum & Anulika (2018) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang berbeda ditunjukkan hasil penelitian dari Syawal (2018) menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang berbeda juga ditunjukkan pada penelitian dari Luhur (2018) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, didapat rumusan masalah penelitian yaitu pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Panin cabang Palembang serta adanya hasil atau kesimpulan dari beberapa penelitian yang berbeda-beda tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (*research gap*). Pada penelitian ini dilakukan pengujian lebih lanjut terhadap temuan-temuan empiris mengenai sebagai variabel independen pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Panin cabang Palembang. Berdasarkan latar belakang di atas, mendorong peneliti melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Panin Cabang Palembang”**.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan research gap yang ada di latar belakang, maka masalah yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

- 1) Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Panin cabang Palembang?
- 2) Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Panin cabang Palembang?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendapat bukti empirik dengan cara menganalisis sebagai berikut:

- 1) Untuk mencari bukti empiris dengan cara menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Panin cabang Palembang.
- 2) Untuk mencari bukti empiris dengan cara menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Panin Cabang Palembang.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan kepustakaan yang merupakan informasi tambahan yang berguna bagi pembaca dan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pihak-pihak yang mempunyai permasalahan yang sama atau ingin mengadakan penelitian lebih lanjut.

1.4.2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam mengevaluasi dan meningkatkan kinerja perusahaan melalui peningkatan kinerja karyawan yang didukung oleh pemberian pelatihan dan peningkatan motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Appiah, B. (2020). The Impact Training on Employee Performance: A Case Study of HFC Bank (Ghana) Ltmited. *Journal of Bussiness and Administration*.
- Apriansyah, M. F., & Syarifuddin. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dibas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung. *E-Proceeding of Management, Vol. 8 (5)*(ISSN: 2355-9357).
- Arianindita, T. D. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Sae di Surakarta. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*.
- Berelson, B., & Stainer, G. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta Utama.
- Cote, R. (2019). Motivating Multigenerational Employees: Is There a Difference? *Journal of Lindenwood University*.
- Darmadi, Suryani, N. L., & Sari, R. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Energizer Indonesia. *Jurnal Arastirma, Vol. 2 (1)*, 140–148.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Halawi, A., & Haydar, N. (2018). Effects of Training on Employee Performance: A Case Study of Bonjus and Khatib & Alami Companies. *International Humanities Studies, Vol. 5 (2)*(ISSN: 2311-7796).
- Husna, A. M., Suarman, & Ngadlan. (2018). Pengaruh Tingkat Satuan Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Riau Kepri Kantor Pusat Pekanbaru. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi Manajemen Perbankan*.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2006). *Organizational Behaviour and Management* (Seven Edit).
- Jayaweera, T. (2020). Impact of Work Environmental Factors and Motivation on Employee Performance: A Study of Hotel Sector in England. *International Journal of Business and Management, Vol 10*(ISSN 1833-3850).
- Kiruja, & Mukuru, E. (2020). Effect of Motivation on Employee Performance In Public Middle Level Technical Training Institutions In Kenya. *International Journal of Advances in Management and Economics, Vol 2 (4)*(ISSN: 2278-3369), 73–82.

- Kuncoro, M. (2018). *Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis dan Ekonomi* (5th ed.). Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YPKN.
- Kurniawan, P., & Susanto, N. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT ISS Indonesia. *Jurnal Arastirma, Vol. 1 (2)*, 273–281.
- Kusumawati, D. A., & Wahyuni, P. (2019). The Effect of Training to Employee Performance With Motivation as a Mediation in Lembaga Pendidikan Perkebunan (LPP) Yogyakarta. *Journal of Applied Philosophical Management and Innovation, Vol. 1 (2)*(ISSN: 2620-4088), 52 – 59.
- Luhur, R. Y. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Biro Pengawasan dan Pemeriksa PT Bank Panin, Tbk. *Jurnal OE, Vol 6*, 327 – 344.
- Maslow, A. H. (2013). *Motivasi dan Kepribadian (Teori Motivasi dengan Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia)*. Jakarta: PT. PBP.
- Masrurotin, S. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja, Komunikasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kurnia Anggun II Mojokerto. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*.
- Mathis, & Jackson. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 9). Jakarta: Salemba Empat.
- McClelland, D. (2008). *Motivational Needs Theory*. Retrieved from NetMBA.com
- Mfinanga, A. S. (2018). Assessing The Relationship Between Employee Motivation and Employee Performance in Higher Education Regularoty Boards: A Case Study of The Tanzania Commission For Universities. *Journal University of Tanzania*.
- Motlokoa, M. E., Sekantsi, L. P., & Monyolo, R. P. (2018). The Impact of Training on Employees' Performance: The Case of Banking Sector in Lesotho. *Nternational Journal of Human Resource Studies, Vol. 8 (2)*(ISSN: 2162-3058).
- Natalia, A. (2021). Pentingnya Penilaian Kinerja Karyawan bagi Perusahaan. Retrieved from <https://ajaib.co.id/tujuan-dilakukannya-penilaian-kinerja-karyawan-efektifkah/>
- Ningsi, C. A., Alhabsji, T., & Utami, H. N. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Promosi Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT.PLN (Persero) Area Kendari). *Jurnal Administrasi Publik, Vol. 5 (1)*.

- Olusadum, N. J., & Anulika, N. J. (2018). Impact of Motivation on Employee Performance: A Study of Alvan Ikoku Federal College of Education. *Journal of Management and Strategy*, Vol 9 (1)(ISSN 1923-3965).
- Okumu, E. L., Kiflemariam, A., & Mang'unyi, E. (2018). Effects of Employee Training on Employee Performance: A Case of the Judiciary of Kenya. *International Journal of Research in Management, Economics and Commerce*, Vol. 8 (9)(ISSN: 2250-057X), 39–47.
- Onyango, J. W., & Wanyoike, D. M. (2018). Effects of Training on Employee Performance: A Survey of Health Workers in Siaya Country, Kenya. *European Journal of Material Sciences*, Vol. 1 (1), 11–15.
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, Vol 7 (8)(ISSN: 2288-4637), 577–588.
- Panggabean, R. K. (2021). Peranan Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada SPBU Coco Kenten Palembang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*.
- Paramarta, W. A., & Astika, I. P. P. (2020). Motivasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Medis Instalasi Rawat Inap B RSUP Sanglah Denpasar. *Jurnal Widya Manajemen*, Vol. 2 (2)(ISSN: 2655-9501), 9–26.
- Pham, T.-V., Huang, Y.-F., & Do, M.-H. (2022). The Effect of Critical Work Factors on Job Motivation and Satisfaction: An Empirical Study from Vietnam. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, Vol 9 (1)(ISSN: 2288-4637), 399–408. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2022.vol9.no1.0399>
- Pratiwi, R. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Industri Karet Nusantara. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*.
- Priyanto. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Grandkeisha Hotel By Horison Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi Islam*.
- Razak, N. (2021). The Effect of Training, Competence and Work Motivation on Employee Performance. *Jurnal Economic Resources*, Vol. 4 (1).
- Rezeki, F., & Hidayat, R. (2021). The Effect of Training, Work Stress and Work Ability in Work Performance PT Mukti Mandiri Lestari. *Journal of Binaniaga*, Vol. 6 (2)(ISSN: 2527 – 4317).

- Rohman, J., Badia, P., Marlina, W. (2019). Effect of Training and Work Discipline on Employee Performance PT PLN (Persero) Power Plants Control Unit Keramasan. *International Journal of Management and Humanities*, Vol 3 (11), 37-42, <https://doi.org/10.35940/ijmh.K0310.0731119>.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2014). *Management* (Edisi 12). United State: Pearson Education Limited.
- Sabilalo, M. A., Kalsum, U., Nur, M., & Makkulau, A. R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. *Journal of Management & Business*, (ISSN: 2598-831X).
- Shahzadi, I., Javed, A., Pirzada, S. S., Nasreen, S., & Khanam, F. (2020). Impact of Employee Motivation on Employee Performance. *European Journal of Business and Management*, Vol 6(ISSN 2222-1905).
- Sitepu, M. P. B. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarto, A. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV Murni Rasa Bogor. *Jurnal Arastirma*, Vol. 1 (2), 326–335.
- Supriyanto, H., & Mukzam, M. D. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan LPP Radio Republik Indonesia Stasiun Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 58.
- Syawal, M. A. (2018a). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Mega Jasa. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*.
- Syawal, M. A. (2018b). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Mega Jasa. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*.
- Tamin, S. T. (2020). Pengaruh Rekrutmen, Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat Indonesia (Studi Pada Wilayah DKI Jakarta). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Syariah*.
- Tupti, Z., & Arif, M. (2021). The Influence of Discipline and Motivation on Employee Performance. *International Journal of Economic, Technology and Social Sciences*, Vol 1 (1), 61–69.