

**Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Bank Sumsel Babel**

**Cabang Utama Kaptan A. Rivai Palembang**



ASLI  
JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
19/11  


Oleh:

**Muhammad A'raaf Adhitya**

**01011482225014**

**Manajemen**

*Diajukan Sebagai Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi*

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI**

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

**FAKULTAS EKONOMI**

**2024**

## LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

### PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KESEHATAN KABUPATEN LAHAT

Disusun Oleh :

Nama : Muhammad Araaf Adhitya  
NIM : 01011482225014  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/Kosentrasi : Manajemen SDM ( Sumber Daya Manusia)

ASLI  
JURUSAN MANAJEMEN 08/2024  
FAKULTAS EK  
M.D.

Telah diuji dalam uji komprehensif pada tanggal 30 Oktober 2024 dan telah memenuhisyarat untuk diterima,

Panitia Ujian Komprehensif  
Palembang, 30 Oktober 2024  
Penguji,

Pembimbing Skripsi

**Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M**  
NIP. 198104012014092001

**Lina Dameria Siregar, S.E., M.M**  
NIP. 198909242019032021

Mengetahui,  
Kepala Jurusan Manajemen,

**Dr. M. Ichsan Hadiri, S.T., M.M**  
NIP. 198907112018031001

## **LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF**

### **PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KESEHATAN KABUPATEN LAHAT**

Disusun Oleh :

Nama : Muhammad Araaf Adhitya  
NIM : 01011482225014  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/Kosentrasi : Manajemen SDM ( Sumber Daya Manusia)

Disetujui untuk digunakan dalam Ujian Komprehensif

Disetujui : Dosen Pembimbing,



Tanggal :

Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M  
NIP. 198104012014092001

## SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muhammad Araaf Adhitya  
NIM : 01011482225014  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/ Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul:

**PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DI BANK SUMSEL BABEL CABANG UTAMA KPTEN A.  
RIVAI PALEMBANG**

Pembimbing :

Ketua : Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M  
Tanggal : 3 Oktober 2024

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

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaaan.

Palembang, 6 November 2024



Muhammad Araaf Adhitya  
01011482225004

## **MOTO DAN PERSEMBAHAN**

"Setiap Langkah Kecil Menuju Impian Besar."

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

Kedua orang tua

Universitas Sriwijaya

Dosen Fakultas Ekonomi Unsri

Teman seperjuangan, dan

Adik-adik seperjuang

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunia yang diberikan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Sumsel Babel Cabang Utama Kapten A. Rivai”**. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Skripsi ini membahas mengenai Pengaruh yang dihasilkan oleh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Sumsel Babel Cabang Utama Kapten A. Rivai. Selama penyusunan skripsi ini penulis tidak luput dari berbagai kendala dan kesalahan, namun hal demikian dapat diatasi berkat kerja keras, bimbingan, bantuan, serta dukungan dari Orang tua , Dosen Pembimbing dan Rekan.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun untuk kemajuan penelitian dan pendidikan dimasa yang akan datang.

Palembang, Oktober 2024

Muhammad A’Raaf Aditya  
(01011482225014)

## UCAPAN TERIMA KASIH

Selama penelitian dan penulisan skripsi ini penulis mendapatkan bantuan baik secara jasmani maupun rohani dari banyak pihak yang terkait. Maka pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa syukur dan ucapan terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. Taufiq Marwa, S.E., M.Si. selaku Rektor Universitas Sriwijaya
2. Prof. Dr. Mohammad Adam, S.E., M.E. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
3. Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
4. Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M selaku dosen pembimbing yang telah bersedia membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Lina Dameria Siregar, S.E., M.M selaku dosen penguji yang bersedia meluangkan waktunya untuk datang menguji dan memberikan saran dalam perbaikan skripsi.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya atas segala ilmu dan dedikasinya selama perkuliahan dan seluruh staf pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah membantu penulis baik selama masa perkuliahan maupun dalam menyelesaikan skripsi.
7. Kedua orang tua yang telah memberikan usaha terbaik untuk penyelesaian pendidikan selama di Universitas Sriwijaya

8. Teman-teman yang telah membantu dalam masa perkuliahan dan memberikan support dalam penulisan skripsi.

Penulis menyadari kekurangan dan keterbatasan selama penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, saran dan kritik diharapkan agar dapat memperbaiki penelitian selanjutnya. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan pihak-pihak yang membutuhkan.

Palembang, Oktober 2024

Muhammad A'Raaf Aditya

(01011482225014)



## SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa Abstrak Skripsi dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa:

Nama : Muhammad Araaf Adhitya  
NIM : 01011482225014  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Sumsel Babel Cabang Utama Kpten A. Rivai Palembang

ASLI  
JURUSAN MANAJEMEN  
NO. 12/2014  
12/11

Telah kami periksa penulisan, grammar, maupun susunan tensesnya, dan kami setuju ditempatkan pada lembar abstrak.

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen

**Dr. M. Ichsan Hadiri. S.T., M.M**  
NIP.198907112018031001

Pembimbing Skripsi

**Dr. Wita Earla WK. S.E., M.M**  
NIP. 198104012014092001

## ABSTRAK

### Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Sumsel Babel Cabang Utama Kapten A. Rivai

Oleh

Muhammad A'Raaf Aditya

Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN  
18/04  
11

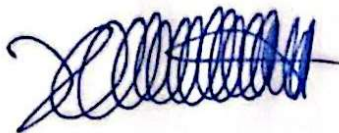


Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dengan metode kuantitatif yang dibantu oleh program SPSS. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan tidak tetap di Bank Sumsel Babel Cabang Utama Kapten A. Rivai Palembang yang aktif bekerja sebanyak 128 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dengan membagikan kuesioner. Instrumen penelitian di uji dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Data kemudian di analisis dengan menggunakan hasil Penelitian. Hasil penelitian ini adalah Pelatihan dan Motivasi berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Bank Sumsel Babel Cabang Utama Kapten A. Rivai Palembang.

**Kata Kunci: Pelatihan, Motivasi, Kinerja Karyawan**

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen



**Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M**  
NIP.198907112018031001

Pembimbing Skripsi



**Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M**  
NIP. 198104012014092001

ABSTRACT

ASLI  
JURUSAN PENDIDIKAN  
FAKULTAS EKONOMI  
18/06/2021



**The Effect of Training and Motivation on Employee Performance  
at Bank Sumsel Babel Main Branch Kapten A. Rivai**

By

**Muhammad A'Raaf Aditya**

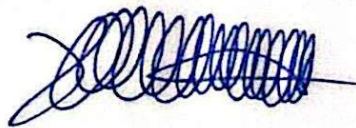
**Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M**

*This study aims to determine the influence of training and motivation on employee performance. This study uses descriptive analysis with quantitative methods assisted by the SPSS program. The sample in this study is 128 non-permanent employees at Bank Sumsel Babel Main Branch, Captain A. Rivai, Palembang, who are actively working. The data collection technique is used by distributing questionnaires. The research instruments were tested with validity tests and reliability tests. The data was then analyzed using the results of the research. The results of this study are that Training and Motivation have a Positive and Significant Effect on Employee Performance at Bank Sumsel Babel Main Branch Captain A. Rivai Palembang.*

**Keywords: Training, Motivation, Employee Performance**

*Acknowledge,*

*The Head of Management Program*



**Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M**

NIP.198907112018031001


*Head of Consultant*



**Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M**

NIP. 198104012014092001

### DAFTAR RIWAYAT HIDUP

	Nama	: Muhammad Araaf Adhitya
	NIM	: 01011482225014
	Tempat/Tanggal Lahir	: Palembang, 15 Juli 2000
	Alamat	: Rss-b Jl. Mitra 3 Blok H-6 No.24 Sako, Palembang
<b>Agama</b>	Islam	
<b>Jenis Kelamin</b>	Laki-Laki	
<b>Status</b>	Belum Menikah	
<b>Kewarganegaraan</b>	Indonesia	
<b>E-mail</b>	<a href="mailto:araafadhitya07@gmail.com">araafadhitya07@gmail.com</a>	
<b>PENDIDIKAN FORMAL</b>		
<b>2016-2019</b>	SMA Negeri 18 Palembang	
<b>2019-2022</b>	Universitas Sriwijaya D3	
<b>2022-2024</b>	Universitas Sriwijaya S1	

## Daftar Isi

MOTO DAN PERSEMBAHAN .....	i
KATA PENGANTAR .....	ii
UCAPAN TERIMA KASIH .....	iii
ABSTRAK .....	v
ABSTRACT .....	vi
Daftar Isi.....	vii
Daftar Tabel.....	x
Daftar Gambar .....	xi
Daftar Bagan.....	xii
BAB I .....	1
PENDAHULUAN .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	9
1.3 Tujuan .....	9
1.4 Manfaat .....	9
BAB II.....	11
STUDI KEPUSTAKAAN.....	11
2.1. Landasan Teori .....	11
2.1.1. Pengertian Pelatihan .....	11
2.1.2. Tujuan Pelatihan .....	12
2.1.3 Manfaat Pelatihan .....	13
2.1.4 Bentuk-bentuk Pelatihan .....	13
2.1.5 Indikator-indikator Pelatihan .....	14
2.2. Pengertian Motivasi .....	15
2.2.1 Fungsi Motivasi .....	17
2.2.2 Indikator-indikator Motivasi.....	17
2.3. Pengertian Kinerja Karyawan .....	18
2.3.1 Penilaian Kinerja.....	19
2.3.2 Faktor-faktor Kinerja Karyawan.....	20
2.3.3 Indikator Kinerja .....	22
2.4 Penelitian Terdahulu .....	23

2.5 Kerangka Pikir.....	28
BAB III.....	30
METODE PENELITIAN.....	30
3.1 Desain Penelitian.....	30
3.2 Rancangan Penelitian.....	30
3.3 Jenis Data.....	31
3.4 Variabel.....	31
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	32
3.6 Populasi Dan Sampel.....	33
3.6.1 Populasi.....	33
3.6.2 Sampel.....	33
3.7 Skala Pengukuran Variabel.....	33
3.8 Uji Asumsi Klasik.....	34
3.9 Pengujian Regresi Berganda.....	35
3.10 Uji Korelasi Determinasi.....	36
3.11 Uji Hipotesis.....	37
3.12 Definisi Operasional Variabel.....	38
BAB IV.....	41
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	41
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	41
4.1.1 Sejarah Bank Sumsel Babel.....	41
4.1.2 Visi Dan Misi Bank Sumsel Babel.....	42
4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan Bank Sumsel Babel Kantor Cabang A Rivai Palembang.....	43
4.2. Profil Responden.....	45
4.2.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	45
4.2.2 Responden Berdasarkan Usia.....	45
4.2.3. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	46
4.2.4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	47
4.3 Tabel Distribusi Frekuensi Kuisiner.....	48
4.3.1 Analisis Distribusi Tanggapan Variabel Pelatihan ( $X_1$ ).....	48
4.3.2 Analisis Distribusi Tanggapan Responden Variabel Motivasi ( $X_2$ )... ..	58

4.3.3 Analisis Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	64
4.4 Hasil Uji Instrumen .....	74
4.4.1 Uji Validitas .....	74
4.4.2 Uji Reliabilitas .....	76
4.5 Uji Asumsi Klasik .....	79
4.5.1 Uji Normalitas.....	79
4.5.2 Uji Linieritas .....	80
4.5.3 Uji Multikolineritas .....	82
4.5.4 Uji Heteroskedastisitas .....	84
4.6 Uji Regresi Berganda.....	85
4.7 Uji Korelasi Determinasi .....	86
4.7.1 Uji Koefisien Korelasi.....	86
4.7.2 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	88
4.8 Uji F .....	89
4.9 Uji t .....	90
4.10 Pembahasan Hasil Uji Data.....	92
4.10.1 Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan bank Sumsel Babel Kantor Cabang Utama A.Rivai Palembang.....	92
4.10.2 Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan bank Sumsel Babel Kantor Cabang Utama A.Rivai Palembang.....	93
BAB V.....	96
KESIMPULAN DAN SARAN .....	96
5.1 Kesimpulan .....	96
5.2 Saran .....	96
Daftar Pustaka .....	98

## Daftar Tabel

Tabel. 1 Target kinerja karyawan Bank Sumsel Babel cabang Utama Kapten A. Rivai.....	3
Tabel. 2 Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Bank Sumsel Babel Cabang Utama Kapten A. Rivai Palembang .....	5
Tabel. 3 Apresiasi Hasil Mystery Shopper Internal 2023 Bank Sumsel Babel Cabang Utama Kapten A. Rivai Palembang .....	7
Tabel. 4 Penelitian Terdahulu.....	24
Tabel. 5 Skala Likert.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel. 6 Definisi Operasional Variabel.....	38
Tabel. 7 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	45
Tabel. 8 Distribusi Responden Berdasarkan Usia .....	46
Tabel. 9 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	46
Tabel. 10 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	47
Tabel. 11 Tabel Distribusi Frekuensi Responden Variabel Pelatihan (X1).....	48
Tabel. 12 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Variabel Motivasi (X2) ..	58
Tabel. 13 Distribusi Frekuensi Tanggapan Kuisisioner Variabel Kinerja (Y) .....	64
Tabel. 14 Hasil Uji Validitas X1 (Pelatihan) .....	74
Tabel. 15 Hasil Uji Validitas X2 (Motivasi) .....	75
Tabel. 16 Hasil Uji Validitas Y (Kinerja Karyawan) .....	76
Tabel. 17 Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan (X1).....	77
Tabel. 18 Uji Reliabilitas Variabel Motivasi (X2) .....	77
Tabel. 19 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	78
Tabel. 20 Uji Normalitas Kolmogrov Sminov .....	80
Tabel. 21 Uji Linearitas .....	81
Tabel. 22 Uji Linearitas .....	82
Tabel. 23 Uji Multikolinieritas .....	83
Tabel. 24 Analisis Uji Multikolinieritas .....	83
Tabel. 25 Uji Regresi Berganda .....	85
Tabel. 26 Interval Koefisien Korelasi .....	87
Tabel. 27 Tabel Uji Koefisien Korelasi (r) .....	87
Tabel. 28 Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	88
Tabel. 29 Uji f Simultan.....	89
Tabel. 30 Uji t Parsial .....	91
Tabel. 31 Hasil Uji t Parsial .....	91



## **Daftar Gambar**

Gambar 1 Struktur Organisasi .....	44
Gambar 2 Uji Heterokedastisitas .....	84

## Daftar Bagan

Bagan. 1 Kerangka Pikir .....	29
-------------------------------	----

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam suatu perusahaan atau organisasi. Menurut Rahman (2020) manajemen sumber daya manusia adalah proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi. Manajemen, perencanaan dan pengorganisasian dalam perusahaan memerlukan sumber daya manusia untuk menjalankan prosesnya. Sumber daya manusia atau karyawan merupakan aset perusahaan dan sangat penting bagi perusahaan dan harus mendapat perhatian dan harus dijaga semaksimal mungkin. Mengingat hal di atas maka pengelolaan sumber daya manusia sangat diperlukan bagi perusahaan untuk mengatur dan mengatasi permasalahan yang berkaitan dengan kondisi, tanggung jawab dan situasi sumber daya manusia atau karyawan perusahaan.

Industri perbankan merupakan salah satu sektor perekonomian yang mempunyai peranan penting dalam menunjang pertumbuhan perekonomian suatu negara. Bank Sumsel Babel Palembang sebagai salah satu lembaga perbankan di Indonesia mempunyai tanggung jawab yang besar dalam memberikan pelayanan keuangan kepada masyarakat dan mencapai tujuan perusahaan.

Bank Sumsel Babel merupakan salah satu lembaga keuangan di Indonesia yang secara resmi dikenal sebagai PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan

dan Bangka Belitung. Kantor pusat bank ini berlokasi di Jl. Gubernur H. Ahmad Bastari, No. 07, Kelurahan Silaberanti, Kecamatan Jakabaring, Palembang, Sumatera Selatan. Bank Sumsel Babel didirikan pada tanggal 6 November 1957 berdasarkan Keputusan Panglima Ketua Penguasa Perang Daerah Sriwijaya Tingkat I Sumatera Selatan. Pembentukan tersebut dibuat melalui Akta Notaris Tan Thong Ke dan mendapat izin usaha dari Menteri Keuangan pada saat itu. Seiring dengan perkembangannya dan berbagai perubahan regulasi, Bank Sumsel Babel mengalami transformasi, yang terakhir terjadi setelah diberlakukannya Undang-undang Nomor 7 Tahun 1992 tentang perbankan dan sesuai dengan Perda No. 6 tahun 2000 tanggal 19 Mei 2000. Pada tanggal 25 November 2000, bank ini mengubah bentuk badan hukumnya dari Perusahaan Daerah menjadi Perusahaan Persero Terbatas melalui Akta Pendirian No. 20, dengan persetujuan Deputi Gubernur Bank Indonesia No.3/2/KEP.DpG/2001 tanggal 24 September 2001. Perubahan dalam bentuk badan hukum ini efektif mulai tanggal 1 Oktober 2001, menghasilkan berbagai perubahan mendasar dan menyeluruh yang membuat Bank Sumsel lebih profesional dan mampu bersaing dalam era otonomi daerah.

Kinerja pegawai menjadi faktor kunci yang mempengaruhi keberhasilan dan keberlangsungan operasional bank. Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti pelatihan dan motivasi yang diterima pegawai. Kinerja menurut Mangkunegara (2020) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang telah dilakukan pegawai tersebut selama menunaikan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berikut ini merupakan data kinerja karyawan dari Bank Sumsel Babel cabang Utama Kapten. A Rivai Palembang.

**Tabel. 1 Target kinerja karyawan Bank Sumsel Babel cabang Utama Kapten**

**A. Rivai**

<b>No</b>	<b>KPI</b>	<b>Target (Rp)</b>	<b>Realisasi (Rp)</b>	<b>Persenta Pencapaian (%)</b>
1.	Financial			
1.	Giro	202.840.352	100.481.300	49,5
2.	Tabungan	376.963.220	295.834.121	78,5
3.	Deposito Perusahaan	265.345.144	248.041.210	93,5
4.	Deposito Perorangan	130.556.560	138.122.000	105,8
5.	Nominal Transaksi EDC	27.507.000	23.013.000	83,7
6.	Jumlah Agen BSBLUR	26	31	119,2
7.	Jumlah Member QRIS			
8.	Nominal Transaksi QRIS	3.234	3.465	107,1
9.	Laba Non Operasional	6.111.860	8.223.120	134,5
		30.247.621	33.801.130	111,7
2.	Customer			
1.	Jumlah Rekening Nasabah	33.861	33.714	99,6
2.	Noa Tabungan Wadiah Non Program	2.938	2.985	101,6
3.	Internal Proses			
1.	Kegiatan PemasaranDpk & Feature layanan	25	26	104,0
2.	Administrasi Database Nasabah	20	21	105,0
3.	Visit Maintenance Nasabah	50	53	106,0
4.	Follow Up Call	20	21	105,0
4.	Learning & Growth			
1.	Kepesertaan Kegiatan Pelatihan	5	5	100,0
2.	Handling Opratinonal Activity	10	10	100,0
3.	Initiatif Program Proposal	20	20	100,0

Dari data di atas dapat dilihat bahwa fenomena yang terjadi pada Bank Sumsel Babel seringkali target yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan masih ada yang belum terealisasi. Dan juga dari riset kecil yang dilakukan oleh peneliti masih minimnya peluang pengembangan karir dan motivasi, dikarenakan beberapa faktor seperti, kuantitas kerja karyawan dan kualitas kerja karyawan.

Penelitian ini peneliti mengambil dari beberapa indikator kinerja yaitu, kuantitas kerja dan kualitas Kerja karyawan. Kuantitas kerja yang mengacu pada jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh seorang karyawan dalam periode waktu tertentu. Biasanya diukur dengan jumlah tugas yang harus diselesaikan, atau jam kerja yang dihabiskan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kuantitas kerja antara lain, kurangnya keterampilan dan pengalaman karyawan yang memiliki keterampilan dan pengalaman yang relevan dengan pekerjaannya akan cenderung lebih produktif dan menyelesaikan lebih banyak pekerjaan dalam waktu yang sama. Kurangnya motivasi karyawan akan antusias dengan pekerjaannya cenderung lebih bersemangat dan menyelesaikan lebih banyak pekerjaan.

Kualitas kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kualitas kerja mengacu pada tingkat kesempurnaan dan kesesuaian hasil kerja dengan standar yang telah ditetapkan. Kualitas kerja yang baik dicirikan oleh beberapa hal, seperti akurasi, ketepatan waktu, efisiensi, konsistensi, ketahanan, kepuasan pelanggan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas kerja antara lain, kurangnya keterampilan dan pengalaman karyawan, Karyawan yang memiliki keterampilan dan pengalaman yang relevan dengan pekerjaannya akan cenderung menghasilkan

pekerjaan yang lebih berkualitas. Kurangnya motivasi karyawan akan antusias dengan pekerjaannya akan cenderung lebih teliti dan menghasilkan pekerjaan yang lebih berkualitas

Menurut Hamali & Budihastuti (2019) yaitu, pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang professional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Keterampilan dan pengetahuan yang relevan dengan bidang karir yang merupakan faktor penting untuk mencapai kemajuan karir. Karyawan yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan oleh pemberi kerja akan lebih mudah mendapatkan promosi dan peluang baru.

**Tabel. 2 Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Bank Sumsel Babel Cabang Utama Kapten A. Rivai Palembang**

No	Pendidikan dan Pelatihan	Jumlah peserta pelatihan
<b>1.</b>	<b>Januari</b>	
	a) Sosialisasi layanan Program Pensiun Iuran Pasti (PPIP)	1 orang
	b) Eksekutif team building program	1 orang
<b>2.</b>	<b>Februari</b>	
	a) Refreshment sertifikasi manajemen risiko batch 1	1 orang
	b) Refreshment sertifikasi manajemen risiko batch 2	2 orang
	c) Inventarisasi dan verifikasi berkas kredit datun kejati sumsel	1 orang
	d) Refreshment sertifikasi manajemen risiko batch 3	1 orang
	e) Refreshment sertifikasi manajemen risiko batch 4	1 orang
<b>3.</b>	<b>Maret</b>	
	a) Peningkatan kompetensi sumber daya manusia pengadaan barang dan jasa	3 orang
	b) Pelatihan trade finance	2 orang
	c) Training of trainer	2 orang
	d) Coaching clinic laporan bank umum terintegrasi	1 orang

e) Program pemeliharaan sertifikasi manajemen risiko	1 orang
f) Forum group discussion aspek hukum dan perkreditan	1 orang

---

Dikarenakan masih kurangnya program pelatihan yang di berikan perusahaan kepada karyawan, dan juga pada saat ini karyawan belum memperoleh kesempatan yang sama untuk mengikuti program pelatihan. Peserta yang mengikuti pelatihan cenderung peserta yang sama. Hal ini mengakibatkan peningkatan kinerja yang tidak merata atau dengan kata lain karyawan yang tidak diberikan kesempatan untuk mengikuti program pelatihan, tidak dapat meningkatkan kinerja atau keunggulan mereka dalam bidang pekerjaan yang mereka lakukan. Dari survey kecil yang peneliti lakukan di Bank Sumsel Babel cabang utama Kapten A. Rivai, program pelatihan tidak rutin dilaksanakan, pelatihan hanya di berikan kepada karyawan tertentu, kurangnya pelatihan soft skill komunikasi dan pelayanan pelanggan, dan juga materi pelatihan tidak selalu relevan dengan kebutuhan pekerjaan sehari-hari. Keterampilan dan pengetahuan yang relevan dengan bidang karir yang diminati merupakan faktor penting untuk mencapai kemajuan karir. Karyawan yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan oleh pemberi kerja akan lebih mudah mendapatkan promosi dan peluang baru.

Motivasi juga berperan penting dalam membentuk sikap dan perilaku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Sidik & Sumardin (2023) motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Salah satu faktor yang dapat



memengaruhi motivasi karyawan yaitu faktor Kebutuhan, kebutuhan manusia dapat dikategorikan menjadi beberapa tingkatan, seperti kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri. Pemenuhan kebutuhan-kebutuhan ini dapat memengaruhi motivasi karyawan.

**Tabel. 3 Apresiasi Hasil Mystery Shopper Internal 2023 Bank Sumsel Babel Cabang Utama Kapten A. Rivai Palembang**

No	UNIT	POSISI/JABATAN	KETERANGAN	JUMLAH PEGAWAI
1	Cabang	Pemimpin Cabang	Pegawai tetap	2
2	Unit Pelayanan Jasa & Informasi	Penyelia	Pegawai tetap	8
3	Unit Pelayanan Uang Tunai	Penyelia	Pegawai tetap	8
4	Unit Adm Umum dan Akuntansi	Penyelia	Pegawai tetap	6
		Satpam	Pegawai tangkas	8
		Cleaning Service/OB	Outsourcing	5
			total	37

Dari data diatas Bank Sumsel Babel Cabang Utama Kapten A. Rivai Palembang memberikan apresiasi berupa financial kepada karyawan atas pencapaian cabang dalam The Best Branch dan meraih Trophy bergilir berdasarkan hasil penilaian Mystery Shopper Internal Tahun 2023. Yang mana pada saat ini masih kurangnya pemberian apresiasi dari prestasi dalam bentuk non-finansial seperti, penghargaan, pengakuan, peluang pengembangan, cuti yang diberikan perusahaan kepada karyawan pada Bank Sumsel Babel. Dimana dari survey kecil yang peneliti lakukan di Bank Sumsel Babel cabang utama Kapten A. Rivai. Apresiasi atas prestasi dari perusahaan terhadap karyawan masih kurang optimal di berikan oleh perusahaan seperti, karyawan merasa kurang diapresiasi atas

prestasinya dalam mencapai target penjualan yang melebihi ekspektasi, merasa lelah dengan sistem pemberian reward yang hanya berfokus pada finansial, dan tidak menghargai kerjasama tim,

Kebutuhan akan prestasi karyawan adalah dorongan untuk mencapai tujuan dan menguasai keterampilan baru. Karyawan dengan kebutuhan prestasi yang tinggi biasanya memiliki karakteristik. Kebutuhan prestasi dapat menjadi motivator yang kuat bagi karyawan. Karyawan dengan kebutuhan prestasi yang tinggi cenderung lebih terlibat dan produktif dalam pekerjaan mereka. Mereka juga lebih cenderung mencari peluang untuk belajar dan berkembang. Hal ini dapat menyebabkan kemajuan karir dan kesuksesan yang lebih besar.

Kajian pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Samsel Babel Palembang signifikan dalam menentukan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada lembaga perbankan daerah. Dengan memahami dampak pengembangan karir terhadap kinerja pegawai, manajemen Bank Sumsel Babel Palembang dapat menyusun kebijakan dan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan produktivitas pegawai dan kepuasan kerja. Dengan memahami secara mendalam bagaimana pelatihan dan motivasi di Bank Sumsel Babel Palembang mempengaruhi kinerja karyawan, kami berharap dapat menemukan rekomendasi strategis untuk meningkatkan efisiensi organisasi, meningkatkan kepuasan karyawan, dan pada akhirnya mencapai tujuan perusahaan dengan lebih baik.

Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan adalah hal yang erat dan sensitivitasnya membuat hal tersebut menjadi perhatian utama di lingkungan perusahaan. Dengan merujuk pada penjelasan sebelumnya, penulis merasa sangat tertarik untuk mengangkat isu ini dalam tulisan yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Sumsel Babel Cabang Utama Kapten A. Rivai Palembang” .

### **1.2 Rumusan Masalah**

1. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di Bank Sumsel Babel Cabang Utama Kapten A. Rivai Palembang.
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Bank Sumsel Babel Cabang Utama Kapten A. Rivai Palembang.

### **1.3 Tujuan**

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di Bank Sumsel Babel Cabang Utama Kapten A. Rivai Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Utama Kapten A. Rivai Palembang.

### **1.4 Manfaat**

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, menyumbang teori motivasi

dan pelatihan karyawan, dan membantu meningkatkan kinerja karyawannya melalui program pelatihan dan motivasi yang lebih efektif.

## 2. Manfaat Praktis

Secara Praktisi, Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi Karyawan dan juga memberikan masukan dan umpan balik kepada Karyawan Bank Sumsel Babel cabang Utama Kapten A. Rivai Palembang.

## Daftar Pustaka

- Adzansyah, Fauzi, A., Putri, I., Fauziah, N. A., Klarissa, S., & Damayanti, V. B. (2023). Pengaruh pelatihan, motivasi kerja, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan (Literature review manajemen kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(4), 498–505. <https://doi.org/10.31933/jimt.v4i4.1467>
- Ahmed, F., & Almaamari, Q. (2020). Understanding the relationship between training, motivation and working environment and employee performance in the banking sector in Bahrain. *International Journal of Intellectual Human Resource Management (IJIHRM)*, 01. <https://doi.org/10.46988/IJIHRM.01.01.2020.007>
- Amelia S., R., & Safrin, F. A. (2023). The influence of training and work motivation on employee performance at PT. Bank Sumut Syariah Sub-Branch Karya Medan. *Journal Of Humanities, Social Sciences And Business (JHSSB)*, 2(3), 444–457. <https://doi.org/10.55047/jhssb.v2i3.617>
- Bidara, H. V. S., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Unit Siau. *Productivity*, 2(6), 465–470.
- Cahya, A. D., Rahmadani, D. A., Wijiningrum, A., & Swasti, F. F. (2021). Analisis pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. *YUME: Journal of Management*, 4(2), 230–242. <https://doi.org/10.37531/yum.v4i2.870>
- Dessler, G. (2017). *Human resource management* (15 ed.). Pearson Education.
- Fahmi, I., Rivai Zainal, V., & Christina Nawangsari, L. (2023). The effect of motivation and job training on the performance of employees of PT BPR Sukasada Palembang City. *International Journal of Advanced Multidisciplinary*, 1(4), 397–401. <https://doi.org/10.38035/ijam.v1i4.152>
- Graha, A. N. (2006). Pengaruh pelatihan terhadap kemampuan karyawan dan dampaknya terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT. Gatra Mapan Malang). *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 1(2), 75–93.
- Hamali, A. Y., & Budihastuti, E. S. (2019). *Pemahaman praktis administrasi, organisasi, dan manajemen: strategi mengelola kelangsungan hidup organisasi* (Ed. 1; Cet). Kencana.
- Harahap, Z. N., Azmi, N., Wariono, W., & Nasution, F. (2023). Motivasi, pengajaran dan pembelajaran. *Journal on Education*, 5(3), 9258–9269. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i3.1732>
- Harbiato, F., & Perkasa, D. H. (2023). Pengaruh sistem rekrutmen, pelatihan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri Cabang Latumentten Jakarta Barat. *Mufakat: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 2(4), 193–198. <https://doi.org/10.572349/mufakat.v2i4.842>
- Hartono, T., & Siagian, M. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan pelatihan terhadap

- kinerja karyawan di PT BPR Sejahtera Batam. *UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 7(1). <https://doi.org/10.35794/jmbi.v7i2.30263>
- Hendra. (2020). Pengaruh budaya organisasi, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4813>
- Hermawati, R., Firdaus, A., Suryani, N. L., Rozi, A., & Erlangga, H. (2021). Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Bank BJB di Cabang Balaraja Banten. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 319. <https://doi.org/10.32493/JJSDM.v4i3.10459>
- Heryenzus, & Laia, R. (2018). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan karyawan sebagai variabel intervening pada PT Bank Negara Indonesia Cabang Batam. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 6(2), 12–21. <https://doi.org/10.33884/jimupb.v6i2.674>
- Hutagalung, B. A. (2022). Analisa faktor–faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai: Kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja (Penelitian literature review manajemen sumber daya manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 3(1), 201–210. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i1.866>
- Illanisa, N., Zulkarnaen, W., & Suwana, A. (2019). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandun. *SEMAR: Sain Ekonomi Manajemen & Akuntansi Riviu*, 1(3), 16–25.
- Indarti, N., Sangadji, E. M., & Khamidah, S. N. (2023). Pengaruh kompensasi finansial, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur.Tbk Divisi Noodle Pabrik Surabaya Beji Pasuruan. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 2(2), 222–230. <https://doi.org/10.55123/mamen.v2i2.1411>
- Indriati, M. (2020). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. KCP Kopo Bandung. *Jurnal Ekobisman*, 6(2).
- Juniarti, A. T., & Putri, D. G. (2021). *Faktor-faktor dominan yang mempengaruhi kinerja* (W. Kurniawan (ed.)). CV. Pena Persada.
- Kaengke, A. S., Tewal, B. ., & Uhing, Y. . (2018). Pengaruh pengembangan karir, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Air Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(1), 341–350. <https://doi.org/10.35794/emba.v6i1.19099>
- Kahpi, H. S., Affandi, A., Sunarsi, D., Mujahidin, M., & Asdiani, D. (2019). Pengaruh pengembangan karir dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas perhubungan Kota Serang. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(4), 332. <https://doi.org/10.32493/JEE.v1i4.10718>

- Khaeruman, Marnisah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, H. Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, H. N., Natan, N., Widayanto, M. T., & Ismawati. (2021). *Meningkatkan kinerja: Manajemen sumber daya manusia konsep & status*. AA Rizky.
- Khasanah, U., Muttaqien, F., & Barlian, N. A. (2019). Pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan KUD Tani Makmur di Kecamatan Senduro Kabupaten Lumajang. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 3(2), 435–442.
- Kosdianti, L., & Sunardi, D. (2021). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Satria Piranti Perkasa di Kota Tangerang. *Jurnal Arastirma*, 1(1). <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i1.10070>
- Kurniawati, D. (2021). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada masa pandemic Covid-19. *EKOBISMAN: Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen*, 6(2), 104–116.
- Lestari, S., & Afifah, D. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. *Kinerja*, 3(1), 93–110. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v3i1.1279>
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Sumber daya manusia perusahaan* (Cet. 12). Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia instansi* (XIV). Remaja Rosdakarya.
- Marhawati. (2022). *Pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening di Rumah Sakit Jala Ammari Kota Makassar*. Universitas Hasanuddin.
- Maswar, Mahyani, Z., & Jufri, M. (2020). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Al-Idarah: Jurnal Manajemen dan Bisnis Islam*, 1(1), 16–29. <https://doi.org/10.35316/idarrah.2020.v1i1.16-29>
- Meidita, A. (2019). Pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 226–237. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3772>
- Novaldy, T., & Mahpudin, A. (2021). Penerapan aplikasi dengan menggunakan Barcode dan aplikasi untuk laporan presensi kepada orang tua. *ICT Learning*, 5(1).
- Novitayanti, D., AB, M. D., & Nasution, N. (2020). The effect of career development and motivation of employee performance in Syariah Mandiri Bank Regional III Office Jakarta. *Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*, 8(1), 44–62. <https://doi.org/10.46899/jeps.v8i1.175>
- Nurjanah. (2021). Analisis kepuasan konsumen dalam meningkatkan pelayanan pada usaha Laundry Bunda. *Jurnal Mahasiswa*, 1(1), 117–128.
- Octaviani, S., & Yunaningsih, A. (2019). Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap

- kinerja karyawan. *ALMANA: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 3(1), 9–22. <https://doi.org/10.36555/almana.v3i1.449>
- Parella, E., & Irawan, D. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesawaran. *Jurnal Relevansi: Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 3(1), 1–10. <https://doi.org/10.61401/relevansi.v3i1.27>
- Parta, I. K. W., Ismail, D., & Wijaya, N. S. (2023). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Pariwisata dan Bisnis*, 2(8), 1751–1771. <https://doi.org/10.22334/paris.v2i8.498>
- Pratiwi, D., Fauzi, A., Febrianti, B., Noviyanti, D., Permatasari, E., & Rahmah, N. (2023). Pengaruh pelatihan, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Literature review manajemen kinerja). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(3), 561–570. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i3.1325>
- Putri, R. W., & Astuti, P. (2022). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 12(1), 1–15. <https://doi.org/10.12928/fokus.v12i1.5713>
- Rahman, Y. A. (2020). Manajemen sumber daya manusia. *Tsaqofah: Jurnal Pendidikan Islam*, 4(2), 41–50.
- Safitri, D. E. (2019). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 240–248. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2154>
- Sahari, Adi, Y., & Irwan, A. (2023). Pengaruh motivasi kerja budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar di Kecamatan Malunda Provinsi Sulawesi Barat. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 3(1), 437–452. <https://doi.org/10.58191/jomel.v3i1.116>
- Santosa, S., & Luthfiyyah, P. P. (2020). Pengaruh komunikasi pemasaran terhadap loyalitas pelanggan di Gamefield Hongkong Limited. *Pro Mark: Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 10(1), 1–7.
- Setiani, Y., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh pelatihan kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Indomarco Prismatama Jakarta. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 1(1), 279–292. <https://doi.org/10.572349/neraca.v1i1.62>
- Sidik, M., & Sumardin. (2023). Pengaruh semangat kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Batam Televisi. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 3(1), 148–153. <https://doi.org/10.36352/jumka.v3i1.541>
- Siregar, I. H. (2023). Pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan Politeknik Ganesha Medan. *Jurnal Insitusi Politeknik Ganesha Medan*, 6(1), 120–131.
- Sriwijaya. (2019). Pengaruh pelatihan kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang



Palembang. *Jurnal*, 1(1).

- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suratman, & Eriyanti, E. (2020). Peningkatan sumber daya manusia melalui pelatihan. *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Program Pascasarjana Universitas PGRI Palembang*.
- Sutrisno. (2021). *Meningkatkan minat dan hasil belajar TIK materi topologi jaringan dengan media pembelajaran*. Ahlimedia Press.
- Tarigan, N. L. L., Radito, T. A., & Purnamawati, A. (2021). Pengaruh pelatihan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. *OPTIMAL*, 18(2), 94–104.
- Ulfah, M. (2020). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di era pandemi Covid-19 (Studi kasus pada Bank Syariah Indonesia Cabang Utama Palembang). *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 3(1).
- Utami, I. S. (2019). Pengaruh budaya organisasi, pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri Cabang Utama Medan. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 12(1).
- Wahyudi. (2021). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh disiplin kerja. *eCo-Buss*, 4(2), 265–273. <https://doi.org/10.32877/eb.v4i2.272>
- Yudiani, E., Rustiawan, I., & Jasiyah, R. (2023). The impact of training and work motivation on employee performance. *Jurnal Ekonomi*, 12(2), 182–190.
- Zendrato, Y., Astuti, I., & Saraswati, Y. (2024). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada CV. ER Frozen Mart di Depok. *Aliansi: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 18(2). <https://doi.org/10.46975/aliansi.v18i2.518>