

## PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PRUDENTIAL CABANG MRT STARS

Jonathan Richardo

Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra

Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya

*E-mail:* m31411182@john.petra.ac.id

**Abstrak**— Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Prudential cabang MRT Stars. Sampel yang dipilih dalam penelitian ini adalah 100 karyawan yang terdiri dari tenaga pemasar dan *staff* yang dipilih berdasarkan *simple random sampling*. Pada penelitian ini digunakan pendekatan kuantitatif. Data untuk penelitian diperoleh melalui kuisioner. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan motivasi berpengaruh positif baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan PT. Prudential cabang MRT Stars.

**Kata Kunci**— Pelatihan Kerja, Motivasi, Kinerja Karyawan.

### I. PENDAHULUAN

Dewasa ini, dunia sedang mengalami banyak perubahan besar dengan hadirnya beragam teknologi baru, perkembangan ilmu pengetahuan yang begitu pesat, dan globalisasi bisnis. Seiring dengan perubahan teknologi yang begitu cepat, banyak organisasi maupun perusahaan menghadapi sebuah permasalahan dan tantangan untuk beradaptasi dan bertahan di tengah perubahan dan persaingan bisnis yang begitu ketat. Tai (2004) mengemukakan bahwa perkembangan teknologi telah mengubah persyaratan akan kemampuan dan kompetensi dalam melaksanakan tugas-tugas. (dalam Farooq & Aslam, 2011, p. 25) Dengan berkembangnya teknologi dan ilmu pengetahuan yang ada, dibutuhkan adanya sebuah upaya dari organisasi maupun perusahaan untuk mengelola sumber daya manusia dengan tepat sebagaimana manusia merupakan salah satu unsur paling vital dalam sebuah perusahaan.

Banyaknya perubahan dan perkembangan yang terjadi, membuat perusahaan harus segera mengambil tindakan agar karyawan mampu menunjukkan hasil kerja yang memuaskan. Salah satunya adalah memfasilitasi karyawan dengan pelatihan kerja. Menurut Mathis (2002, p. 5), pelatihan adalah “suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk mencapai tujuan organisasi”. Sebuah organisasi yang menganggap karyawan sebagai sebuah aset, pelatihan merupakan sebuah investasi yang sedang berlangsung dan merupakan sebuah bentuk investasi yang paling signifikan yang dapat berdampak pada sebuah organisasi (Mello, 2011, p. 388). Pelatihan berfungsi untuk membangun sumber daya manusia yang unggul yang berkompeten dengan memiliki kemampuan, keahlian, dan pengetahuan tertentu di bidangnya. Oleh karena itu, perusahaan harus terus untuk mengembangkan pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman dalam tenaga kerja mereka.

Hasrat untuk berkeinginan timbul dari dalam diri sendiri, dan motivasi adalah kekuatan penggerak dari dalam yang mendatangkan kesenangan dalam kerja. (Hagemann, 1993, p. ix) Sebuah riset psikologi mengungkapkan bahwa 95% keputusan dibuat atas dasar emosi dan menurut Zafar, Ishaq, dan Shoukat (2014, p. 51) motivasi adalah fitur emosional yang mendorong karyawan untuk bertindak menuju kepada tujuan yang diinginkan. Kinicki dan Kreitner (2001) dalam Zafar, Ishaq, Shoukat (2014:52), mengasumsikan bahwa motivasi berkorespondensi dengan proses-proses emosional yang menimbulkan inspirasi dan dan tekad dari kegiatan sukarela yang membantu untuk mencapai tujuan. Motivasi karyawan merupakan salah satu hal terpenting yang harus dimiliki agar karyawan dapat mencapai pemenuhan tujuan. Untuk memobilisasi karyawan, perusahaan harus berorientasi terhadap manusia. Dengan motivasi karyawan yang tinggi, diharapkan juga akan adanya peningkatan dari kinerja atau hasil nyata yang diperoleh karyawan.

Sebagaimana perusahaan di seluruh dunia saling berkompetisi untuk bertahan di tengah persaingan yang begitu ketat, perusahaan juga harus meningkatkan performa mereka. Seperti dijelaskan sebelumnya, tujuan dari organisasi tentu saja adalah mencapai hasil kerja atau kinerja yang memuaskan. Hasil yang dicapai organisasi tidak lepas dari pengaruh kinerja karyawan. Oleh karena itu, penilaian dari kinerja karyawan merupakan sebuah hal yang sangat penting dilakukan oleh perusahaan. Sebagaimana menurut Hersey dan Blanchard (dalam Rivai, 2005, p. 15), kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Untuk mencapai tingkat kemampuan tertentu dibutuhkan sebuah proses pembelajaran dan pelatihan merupakan sebuah alat yang digunakan untuk mencapai suatu tingkat kemampuan tertentu yang kemudian akan mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat kemampuan karyawan maka juga akan berdampak pada tingginya performa yang dihasilkan. Kinerja juga berkaitan dengan motivasi dari karyawan. Dengan tingginya motivasi, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Motivasi merupakan hal yang penting untuk mendorong karyawan dalam mempertunjukkan kinerja yang baik dalam jangka panjang dan membantu organisasi untuk berkembang mencapai keunggulan. (Zafar, Ishaq, dan Shoukat, 2014, p. 51)

Begitu juga dengan PT. Prudential yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa keuangan. Didirikan pada tahun 1995, PT Prudential merupakan bagian dari Prudential Plc, sebuah grup perusahaan jasa keuangan terkemuka di Inggris. Sebagai bagian dari grup yang berpengalaman lebih dari 165 tahun di industri asuransi jiwa, Prudential memiliki komitmen untuk mengembangkan bisnisnya di Indonesia. Selain itu, PT. Prudential khususnya cabang MRT Stars juga memiliki fokus pada pengembangan sumber daya manusianya dengan mengadakan program pelatihan kepada karyawannya. PT. Prudential cabang MRT Stars berupaya untuk membangun sumber daya manusia yang unggul dan memiliki kompetensi di bidangnya. Dengan adanya pelatihan, PT. Prudential cabang MRT Stars membekali karyawannya dengan pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan sehingga perusahaan bisa mencapai kinerja yang baik dan bersaing di tengah kompetisi bisnis yang begitu ketat. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Khan (2012, p. 93), bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, indikator yang digunakan peneliti adalah instruktur, peserta, materi, metode, tujuan, dan sasaran pelatihan.

Selain itu motivasi karyawan di PT. Prudential cabang MRT Stars juga menjadi salah satu faktor penentu kinerja karyawan, sebagaimana kinerja karyawan yang baik akan memberi dampak yang baik juga pada hasil perusahaan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Kiruja dan Mukuru (2013, p. 80) bahwa motivasi mempengaruhi kinerja karyawan di Institusi Publik Pelatihan Teknik kelas menengah di Kenya dan memiliki korelasi yang positif antar keduanya dimana indikatornya adalah dua faktor Herzberg yang terdiri dari sepuluh indikator antara lain adalah keamanan kerja, penghargaan, pengembangan, lingkungan kerja, disiplin, gaji, promosi, pengakuan, hubungan, dan umpan balik. Sedangkan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan sebelas indikator Herzberg yang terdiri dari pencapaian, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kemungkinan untuk maju, kemungkinan untuk tumbuh, hubungan kerja pribadi, kondisi kerja, gaji, kehidupan pribadi, dan kepastian pekerjaan.

Setelah peneliti mengamati dan mewawancarai pihak-pihak terkait di PT. Prudential cabang MRT Stars, ada hal yang dapat diperhatikan, yaitu bahwa pelatihan diberikan oleh PT. Prudential cabang MRT Stars seperti pelatihan yang berupa tentang pembekalan *product knowledge* dan bersifat teknis seperti komputerisasi, teknik presentasi, penanganan masalah, dan grooming yang mana diajarkan dalam bentuk kelas atau *on job training* maupun teknik instruksional seperti pendemonstrasian pekerjaan secara langsung dan *role play*. Selain itu perusahaan juga membuat seminar-seminar motivasi yang mana menghadirkan *motivator* baik dari pusat ataupun cabang. Dengan adanya pelatihan dan melihat potensi yang mungkin muncul terdapat kesempatan untuk berkembang di dalam organisasi. Selain itu, pemberian motivasi juga dilakukan kepada karyawan oleh atasan dan tidak hanya fokus pada penyelesaian tugas dan tanggung jawab saja, namun juga

dalam bentuk pemberian pesan yang motivatif kepada karyawan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang diangkat dan pentingnya pengaruh dari pelatihan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan maka peneliti tertarik untuk mengangkat penelitian mengenai “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Prudential cabang MRT Stars”.

**Rumusan Masalah**

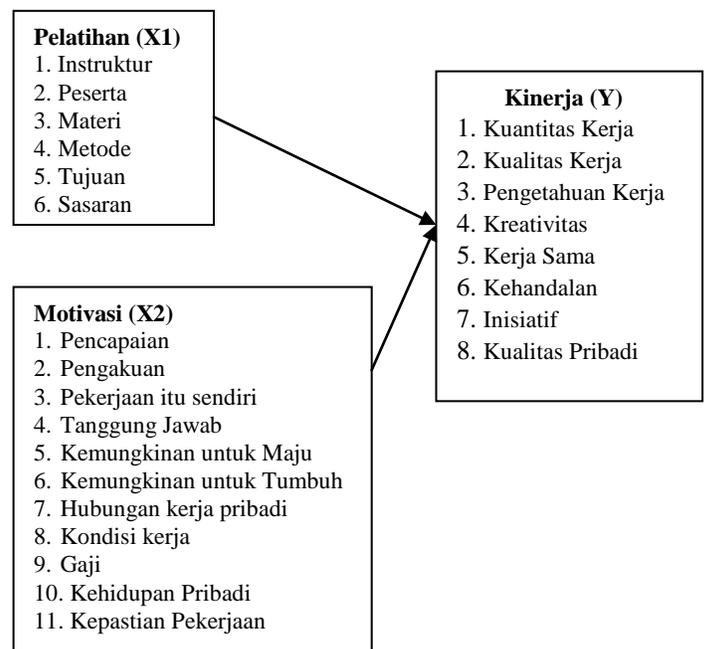
Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka rumusan masalah penelitian adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh secara parsial pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Prudential cabang MRT Stars?
2. Apakah terdapat pengaruh secara parsial motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Prudential cabang MRT Stars?
3. Apakah terdapat pengaruh secara simultan pelatihan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Prudential cabang MRT Stars?

**Hipotesis**

- H<sub>1</sub>= Diduga pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- H<sub>2</sub>= Diduga motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- H<sub>3</sub>= Diduga pelatihan dan motivasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

**Kerangka Berpikir**



Sumber: Herzberg (Kiruja EK & Elegwa Mukur, 2013, p. 73-82), Mangkunegara (2006, p. 46), Gomes (2003, pp. 142-145)

II. METODE PENELITIAN

**Objek Penelitian**

Dalam penelitian ini objek penelitian yang dilakukan adalah mengenai pengaruh pelatihan (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Prudential cabang MRT Stars.

**Subjek Penelitian**

Subjek dari penelitian ini adalah karyawan PT. Prudential cabang MRT Stars bagian staff dan tenaga pemasar cabang MRT Stars yang bertempat di Surabaya.

**Populasi dan Sampel**

Populasi yang digunakan adalah seluruh *staff* dan tenaga pemasar PT. Prudential cabang MRT Stars yang berada di Genteng Kali, Surabaya yang semuanya telah mengikuti pelatihan sebanyak 600 orang , maka diperoleh jumlah ukuran sampelnya dengan e sebesar 10% yaitu sebanyak 86 orang dan dibulatkan menjadi 100 orang.. Teknik penetapan sampel menggunakan *simple random sampling* di dalam penelitiannya

**Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini digunakan metode pengumpulan data yaitu menyebarkan bentuk kuisioner yang disebarkan kepada karyawan PT. Prudential cabang MRT Stars.. Jumlah kuisioner yang disebarkan kepada responden sebanyak 100 buah.

**Teknis Analisis Data**

Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan tabulasi silang, analisis deskriptif, dan regresi linier beganda

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

**Uji Validitas dan Reliabilitas**

Suatu penelitian akan menghasilkan kesimpulan yang baik jika datanya *valid* dan *reliable*.

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja (X<sub>1</sub>)

Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0.814	0,197	Valid
X1.2	0.861	0,197	Valid
X1.3	0.850	0,197	Valid
X1.4	0.878	0,197	Valid
X1.5	0.879	0,197	Valid
X1.6	0.892	0,197	Valid

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Motivasi (X<sub>2</sub>)

Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
X2.1	0.819	0,197	Valid
X2.2	0.837	0,197	Valid
X2.3a	0.858	0,197	Valid
X2.3b	0.820	0,197	Valid
X2.4	0.828	0,197	Valid
X2.5	0.848	0,197	Valid
X2.6	0.863	0,197	Valid

Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
X2.7	0.772	0,197	Valid
X2.8	0.824	0,197	Valid
X2.9	0.752	0,197	Valid
X2.10	0.773	0,197	Valid
X2.11	0.854	0,197	Valid

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Y1.1	0.824	0,197	Valid
Y1.2	0.733	0,197	Valid
Y1.3	0.798	0,197	Valid
Y1.4	0.858	0,197	Valid
Y1.5	0.770	0,197	Valid
Y1.6	0.780	0,197	Valid
Y1.7	0.826	0,197	Valid
Y1.8	0.820	0,197	Valid

Tabel 1, 2, dan 3 menunjukkan bahwa pernyataan dalam kuisioner pada variabel pelatihan kerja, motivasi, dan kinerja karyawan memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel 0,197. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan ketiga variabel dinyatakan valid.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

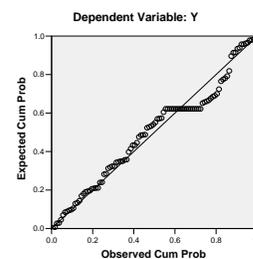
Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Pelatihan (X <sub>1</sub> )	0.931	0.60	Reliabel
Motivasi (X <sub>2</sub> )	0.955	0.60	Reliabel
Kinerja (Y)	0.919	0.60	Reliabel

Tabel 4 menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu pelatihan kerja, motivasi dan variabel terikat kinerja karyawan memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian dinyatakan reliabel.

**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 1. Grafik Plot Uji Normalitas

Pada Gambar 1 dapat dilihat bahwa titik-titik mengikuti dan mendekati garis diagonalnya sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

**Uji Multikolinearitas**

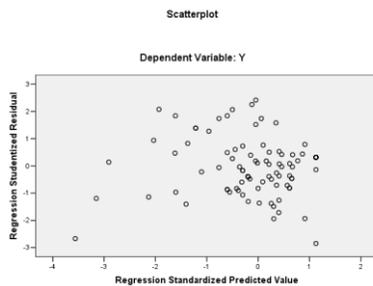
Tabel 5. Uji Asumsi *Multikolinearitas*

Model		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	.584	.174		3.366	.001		
	X1	.196	.068	.211	2.880	.005	.332	3.010
	X2	.670	.067	.729	9.960	.000	.332	3.010

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel 5, tampak bahwa nilai VIF baik untuk  $X_1$  dan  $X_2$  semuanya lebih kecil dari 10. Karena itu dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi pelanggaran *multikolinearitas* antar variabel bebas.

**Uji Heteroskedastisitas**



Gambar 2. Grafik Plot Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Pada Gambar 2 dapat dilihat bahwa berdasarkan gambar 4.3 di atas, terlihat bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi pelanggaran asumsi *heteroskedastisitas*.

**Analisis Regresi Berganda**

**Persamaan Regresi**

Tabel 6. Koefisien Regresi

Model	Unstandarized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	0.584	0.174
Pelatihan Kerja	0.196	0.068
Motivasi	0.670	0.067

Berdasarkan Tabel 6, dapat diketahui persamaan regresinya adalah  $Y = 0.584 + 0.196X_1 + 0.670X_2$ . Artinya apabila  $X_1$  meningkat sebesar 1 poin dan nilai  $X_2$  tetap maka Y akan meningkat sebesar 0.196. Demikian juga sebaliknya jika  $X_2$  meningkat sebesar 1 poin dan nilai  $X_1$  tetap, maka Y akan meningkat sebesar 0.670.

**Pengujian Hipotesis**

Tabel 7. Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	36.498	2	18.249	232.361	.000 <sup>a</sup>
	Residual	7.618	97	.079		
	Total	44.116	99			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Pada tabel 7, didapat nilai F hitung adalah 232.361

dengan nilai probabilitas 0,000. Karena nilai probabilitas (0,000) jauh lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Pelatihan Kerja dan Motivasi berpengaruh positif secara simultan pada Kinerja karyawan.

Tabel 8. Uji t

Model		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	.584	.174		3.366	.001		
	X1	.196	.068	.211	2.880	.005	.332	3.010
	X2	.670	.067	.729	9.960	.000	.332	3.010

a. Dependent Variable: Y

1. Nilai signifikansi Pelatihan Kerja ( $X_1$ ) sebesar 0.005, yang mana lebih kecil dari  $\alpha = 0.05$  ( $0.000 < 0.05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian menjelaskan bahwa variabel Pelatihan Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Nilai signifikansi Motivasi ( $X_2$ ) sebesar 0.000, yang mana lebih kecil dari  $\alpha = 0.05$  ( $0.000 < 0.05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian menjelaskan bahwa variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 9. Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.910 <sup>a</sup>	.827	.824	.28025	1.499

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel 9, tingkat *R square* adalah 0.827. Hal ini berarti 82.7% dari variasi Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel Pelatihan Kerja dan Motivasi. Sedangkan sisanya ( $100\% - 86.1\% = 13.9\%$ ) dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain. Tingkat *R* adalah 0.910. Hal ini berarti hubungan antar variabel bebas dan terikat adalah sebesar 91% sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan korelasinya sangat kuat.

**Pembahasan Hasil Penelitian**

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang positif antara Pelatihan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

1. Hasil analisis uji t diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.005, di mana lebih kecil dari  $\alpha = 0.05$  ( $0.000 < 0.05$ ), sehingga menjelaskan bahwa Pelatihan Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Tingkat signifikansi variabel Pelatihan Kerja jauh di bawah 0.05. Maka dapat dikatakan bahwa Pelatihan Kerja benar-benar berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Prudential cabang MRT Stars. Dengan demikian  $H_1$  yang menyatakan bahwa Pelatihan berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan dapat diterima secara statistik. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Farooq, M. dan Khan, A.

2011) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Hasil analisis uji t pada variabel  $X_2$  juga menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.000, di mana lebih kecil dari  $\alpha = 0.05$  ( $0.000 < 0.05$ ), sehingga Motivasi Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Tingkat signifikansi dari variabel Motivasi berada di bawah 0.05. Maka dapat dikatakan koefisien regresi signifikan, atau Motivasi benar-benar berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan. Dengan demikian  $H_2$  yang menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan dapat diterima secara statistik. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kiruja EK dan Mukuru, E. (2013) yang menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3. Hasil analisis uji F diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.000, di mana jauh lebih kecil 0.05, sehingga hal ini menjelaskan bahwa Pelatihan Kerja dan Motivasi berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian  $H_3$  yang menyatakan Pelatihan Kerja dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima secara statistik. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aruan, D. (2013) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama antara variabel pelatihan ( $X_1$ ) dan variabel motivasi ( $X_2$ ) terhadap variabel dependen Kinerja (Y). Hasil penelitian ini juga didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Khan, M. (2012) yang menyatakan bahwa motivasi dan pelatihan memiliki pengaruh positif pada kinerja.

#### IV. KESIMPULAN DAN SARAN

##### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab 4 dapat ditarik beberapa kesimpulan guna menjawab rumusan masalah. Beberapa kesimpulan tersebut terdiri dari:

1. Pelatihan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Prudential cabang MRT Stars
2. Motivasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Prudential cabang MRT Stars
3. Pelatihan dan Motivasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Prudential cabang MRT Stars

##### Saran

1. Perusahaan harus memperhatikan keefektifan setiap program pelatihan yang dibuat. Perusahaan harus tetap mempertahankan program-program pelatihan yang baik dan meningkatkan mutu pelatihan kerja secara terus menerus baik dari segi instruktur, metode, maupun materi yang beragam sehingga tujuan dan sasaran pelatihan dapat tercapai dan terealisasi.

2. Pimpinan perusahaan harus memperhatikan sebab-sebab meningkatnya motivasi pekerja di PT. Prudential cabang MRT Stars, terutama pengakuan yang diberikan kepada karyawan setelah bekerja dengan baik. Pimpinan perusahaan secara berkala dapat melakukan dengan berbagai cara, antara lain adalah memberikan pujian dalam bentuk lisan, dipublikasikan melalui media internal atau papan pengumuman, dan dalam pertemuan-pertemuan yang diadakan perusahaan seperti dalam seminar-seminar yang menunjukkan bahwa karyawan layak untuk mendapatkannya karena telah melakukan pekerjaan dengan baik.
3. Bagi peneliti yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut, disarankan untuk dapat menambahkan variabel-variabel lain selain dari pelatihan kerja dan motivasi yang telah dijelaskan di dalam penelitian ini, seperti kompensasi, lingkungan kerja, dan sebab-sebab lainnya yang dapat berpengaruh pada kinerja karyawan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Aruan, A.D. (2013). Pengaruh pelatihan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT.Sucofindo (Persero) Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1.2: 565-574. Retrieved Maret 14, 2015, from <http://www.scribd.com/doc/147537179/PENGARUH-PELATIHAN-KERJA-DAN-MOTIVASI-TERHADAP-KINERJA-KARYAWAN-PT-SUCOFINDO-PERSERO-SURABAYA#scribd>
- Blanchard, N.P. & Thacker, W.J. (2004). *Effective Training: Systems, Strategies and Practices, Second Edition*. New Jersey: Prentice Hall, Inc
- Cooper, D.R., Emory, C.W. (1996). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.
- Farooq, M. & Aslam, K. (2011). Impact of Training and Feedback on Employee Performance. *Journal Psychology and Business*, 5.1: 23-33. Retrieved Maret 14, 2015, from <http://www.fareastjournals.com/files/fejpbv5n1p2.pdf>
- Ghozali, I. (2007). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gomes, F.C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Hagemann, G. (1993). *Motivasi untuk pembinaan organisasi*. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo
- Indriantoro, N., & Supomo, B. (1999). *Metodologi Penelitian Bisnis: untuk Akuntansi dan Manajemen Edisi Pertama*. Yogyakarta: BPFE
- Khan, M. (2012). The Impact of Training and Motivation on Performance of Employees. *Business Review*, 7.2: 84-95. Retrieved Maret 9, 2015, from [http://www.academia.edu/9055815/The\\_Impact\\_of\\_Training\\_and\\_Motivation\\_on\\_Performance\\_of\\_Employees](http://www.academia.edu/9055815/The_Impact_of_Training_and_Motivation_on_Performance_of_Employees)

- Kiruja E.K. & Mukuru, E. (2013). Effect of Motivation on Employee Performance In Public Middle Level Technical Training Institutions In Kenya. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 2.4: 73-82. Retrieved Maret 7, 2015, from <http://www.managementjournal.info/download1.php?f=1002042013.pdf>
- Kuncoro, M. (2003). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara, P.A. (2006). *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Refika Aditama
- Mathis, R.L., Jackson, J.H. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mello, A.J. (2011). *Strategic Human Resource Management*. Canada: Nelson Education Ltd.
- Noe, A.R. (2005). *Employee training and development (3rd ed.)*. New York: McGraw-Hill.
- Puspowarsito. (2008). *Metode Penelitian Organisasi dengan Aplikasi Program SPSS*. Bandung: Humaniora
- Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai, V., Ramly, M., Mutis, T., Arafah, W. (2014). *Manajemen Sumber daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Robbins, S. (2003). *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Santoso, S. (2002). *Buku latihan SPSS statistik multivariate*. Jakarta: Elex Media Computindo
- Sofyandi, H. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sudjana. (2000). *Metode Statistik*. Bandung: Tarsito
- Umar, H. (2000). *Metodologi Penelitian, Aplikasi dalam Pemasaran*. Jakarta: PT. Gramedia
- Usman, H. (2014). *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan Edisi 4*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Werther, B.W. Jr., Davis, K. (1986). *Personnel Management and Human Resources (2nd ed.)* Singapore: McGraw-Hill.
- Zafar, N., Ishaq, S., Shoukat, S. (2014). Determinants of Employee Motivation and its impact on Knowledge Transfer and Job Satisfaction. *International Journal of Human Resource Studies. MacroThink Institutes*, 4.3: 50-69. Retrieved Maret 10, 2015, from <http://www.macrothink.org/journal/index.php/ijhrs/article/view/5874>