

**PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**  
(Studi Kasus Karyawan Staf PT. Bank XYZ Kota Bandung)

**THE EFFECT OF TRAINING AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE**  
(Case study of Staff Employees PT. Bank XYZ Bandung City)

Raden Kandita Sugriningsih<sup>1</sup>, Drs. Dadang Iskandar, MM<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Prodi S1 Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom

<sup>2</sup>Dosen Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom  
[raden.kandita@yahoo.co.id](mailto:raden.kandita@yahoo.co.id), [dadang.iskandar1@gmail.com](mailto:dadang.iskandar1@gmail.com)

---

**Abstrak**

Perkembangan industri perbankan umum nasional di Indonesia yang sangat pesat menyebabkan ketatnya persaingan. PT. Bank XYZ merupakan salah satu bank umum swasta nasional devisa yang ada di Indonesia. PT. Bank XYZ harus mampu menghasilkan kinerja yang baik untuk dapat bersaing. Hal tersebut di dukung dari kinerja karyawan yang dimiliki oleh PT. Bank XYZ. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya ialah kompetensi karyawan dan motivasi kerja karyawan. Pengembangan program pelatihan yang baik diperlukan untuk dapat meningkatkan kompetensi karyawan. Penelitian ini dilakukan pada salah satu kantor cabang PT. Bank XYZ yang berada di kota Bandung.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh signifikan antara pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank XYZ kota Bandung. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan kausal dengan pendekatan kuantitatif. Peneliti menggunakan *sampling* jenuh yaitu menjadikan seluruh populasi karyawan staf PT. Bank XYZ kota Bandung yang berjumlah 61 orang sebagai objek penelitian. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS 22. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun secara parsial.

**Kata Kunci:** pelatihan, motivasi kerja, kinerja karyawan

---

**Abstract**

*The development of the national public banking industry in Indonesia is very rapidly causing intense competition among banks so that banking competition is increasing. PT. Bank XYZ is one of the national private commercial bank foreign exchange in Indonesia. PT. Bank XYZ should be able to produce a good performance to be competitive. This is supported by employee performance which is owned by PT. Bank XYZ. Employee performance can be affected by several factors including employee competence and motivation is the employee. The development of a good training program is required to be able to improve the competence of employees. This research was conducted on one of the branches of PT. Bank XYZ in the city of Bandung.*

*This study aims to determine is there effect between training and work motivation on employee performance of PT. Bank XYZ city of Bandung. This research uses descriptive and causal method with quantitative approach. Researchers use sampling saturated which makes the entire population of employees of the staff of PT. Bank XYZ Bandung totaling 61 people as research objects. Technique of the analysis of data in this study using multiple linear regression analysis using SPSS 22. The results of this study indicate that the training and motivation have positive and significant impact on employee performance either simultaneously or partially.*

**Keywords:** training, work motivation, employee performance

---

**1. Pendahuluan**

Perkembangan industri perbankan umum nasional di Indonesia yang sangat pesat menyebabkan ketatnya persaingan antar bank sehingga kompetisi perbankan pun semakin meningkat. Salah satu faktor untuk unggul dalam persaingan adalah kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber Daya Manusia (SDM) yang tangguh dan berdedikasi memegang peranan kunci untuk mencapai visi dan misi yang telah dicanangkan oleh bank, organisasi maupun perusahaan. Banyak organisasi memasukkan pendidikan, pelatihan dan pengembangan sebagai bagian strategi utama organisasi (Kaswan, 2013:01). Salah satu bank yang ada di Indonesia adalah PT. Bank XYZ. PT. Bank XYZ termasuk ke dalam kategori Bank Umum Swasta Nasional Devisa. PT. Bank XYZ memiliki banyak kantor cabang di Indonesia dan salah satunya terdapat di kota Bandung.

Pelatihan merupakan salah satu kegiatan penting yang harus diikuti oleh karyawan. Menurut pimpinan cabang PT. Bank XYZ kota Bandung dengan adanya pelatihan diharapkan dapat meningkatkan *knowledge*, *skill*, *attitude* dan *behavior* dari pegawai yang dimiliki juga diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik dan dapat mendukung perusahaan untuk mencapai tujuannya. Salah satu program pelatihan yang diterapkan di PT. Bank XYZ adalah program *e-learning*. Namun, pada program ini ditemukan adanya masalah peningkatan jumlah karyawan masalah yang menyelesaikan *e-learning* mendekati *deadline* pada kurikulum *Bribery and Corruption (do the right thing)* dari tahun 2014 hingga 2015 sebesar 8,2%.

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Vaughan dan Vicar (2004:400) pada 80 karyawan yang dipilih secara acak dari (3000 karyawan) yang dipilih dari tiga lokasi yaitu Scotland, England dan Irland dihasilkan bahwa untuk menghasilkan implementasi *e-learning* yang efektif, beberapa staf menginginkan adanya pemecahan modul *e-learning* menjadi bagian yang lebih kecil lagi misalnya dengan memberikan waktu 20/30 menit persesi. Jika dibandingkan dengan penelitian sebelumnya, beberapa staf karyawan PT. Bank XYZ kota Bandung masih mendapat kesulitan dari modul atau materi *e-learning* sehingga mereka membutuhkan waktu yang lama untuk menyelesaikan *e-learning*. Hal tersebut mengakibatkan beberapa staf mendapat *reminder*.

Disisi lain, motivasi memiliki peran penting untuk meningkatkan meningkatkan kinerja karyawan. Dalam jurnal Sahanggamu dan Mandey (2014:515) menyimpulkan bahwa motivasi juga dapat memberikan sumbangan yang signifikan terhadap kualitas pelayanan. Dalam industri perbankan kualitas pelayanan merupakan salah satu faktor penting dalam persaingan. Menurut jurnal dari Zunaidah dan Budiman (2014:46) menyatakan bahwa tabel absensi dapat digunakan untuk menggambarkan motivasi kerja karyawan. Tabel absensi dilihat berdasarkan laporan absensi karyawan. Motivasi karyawan PT. Bank XYZ kota Bandung mengalami peningkatan. Hal tersebut dapat dilihat berdasarkan laporan absensi karyawan PT. Bank XYZ kota Bandung dengan ditunjukkan melalui penurunan ketidakhadiran karyawan bank XYZ dari tahun 2013 hingga 2014 sebesar 3,4%.

Kinerja PT. Bank XYZ kota Bandung mengalami sedikit penurunan hal tersebut dilihat melalui pencapaian target komposisi penilaian kinerja belum maksimal karena tahun 2014 tidak ada pegawai yang masuk ke dalam kategori *Excellent* sedangkan di tahun 2013 terdapat 9 orang atau sekitar 10% pegawai yang masuk ke dalam kategori A. Dari hasil penelitian dilakukan oleh Agusta dan Madiono (2013) menyimpulkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian fenomena dengan konsep teoritis, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai sampai sejauh mana pengaruh program pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang dituliskan dalam bentuk skripsi dengan judul "**Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan** (Studi Kasus Karyawan Staf PT. Bank XYZ Kota Bandung)". Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah-masalah yang akan dengan cara membuat rumusan masalah yang diteliti. Rumusan penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pelatihan yang telah dilakukan oleh PT. Bank XYZ kota Bandung?
2. Bagaimana motivasi karyawan staf PT. Bank XYZ kota Bandung?
3. Bagaimana kinerja karyawan staf PT. Bank XYZ kota Bandung?
4. Apakah terdapat pengaruh signifikan antara pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank XYZ kota Bandung baik secara simultan maupun secara parsial?

## 2. Dasar Teori

### 2.1 Pelatihan

Menurut Sofyandi (2013:113) pelatihan merupakan suatu program yang diharapkan dapat memberikan rangsangan/stimulus kepada seseorang untuk dapat meningkatkan kemampuan dalam pekerjaan tertentu dan memperoleh pengetahuan umum dan pemahaman terhadap keseluruhan lingkungan kerja dan organisasi.

### 2.2 Dimensi - Dimensi Pelatihan

Menurut Rae dalam Sofyandi (2013:119) menyatakan bahwa dimensi program pelatihan yang efektif yang diberikan perusahaan kepada karyawannya dapat diukur melalui: 1) isi pelatihan; 2) metode pelatihan; 3) sikap dan keterampilan instruktur; 4) lama waktu pelatihan; 5) fasilitas pelatihan.

### 2.3 Motivasi Kerja

Menurut Hartatik (2014:162) motivasi kerja merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan yang menciptakan kegairahan seseorang untuk mencapai suatu tujuan yang dikehendaki.

## 2.4 Teori Motivasi Kerja

Menurut David McClelland dalam Darmawan (2013:83) menyatakan bahwa indikator-indikator motivasi yaitu:

1. Kebutuhan terhadap prestasi. Maksudnya, kebutuhan anggota-anggota organisasi untuk bekerja dengan baik dan berprestasi di organisasi
2. Kebutuhan terhadap kekuasaan. Artinya, kebutuhan anggota organisasi untuk mendapatkan kekuasaan dan mendapat penghargaan orang lain
3. Kebutuhan terhadap afiliasi. Maksudnya, kebutuhan anggota organisasi untuk bekerjasama dengan orang lain

## 2.5 Kinerja

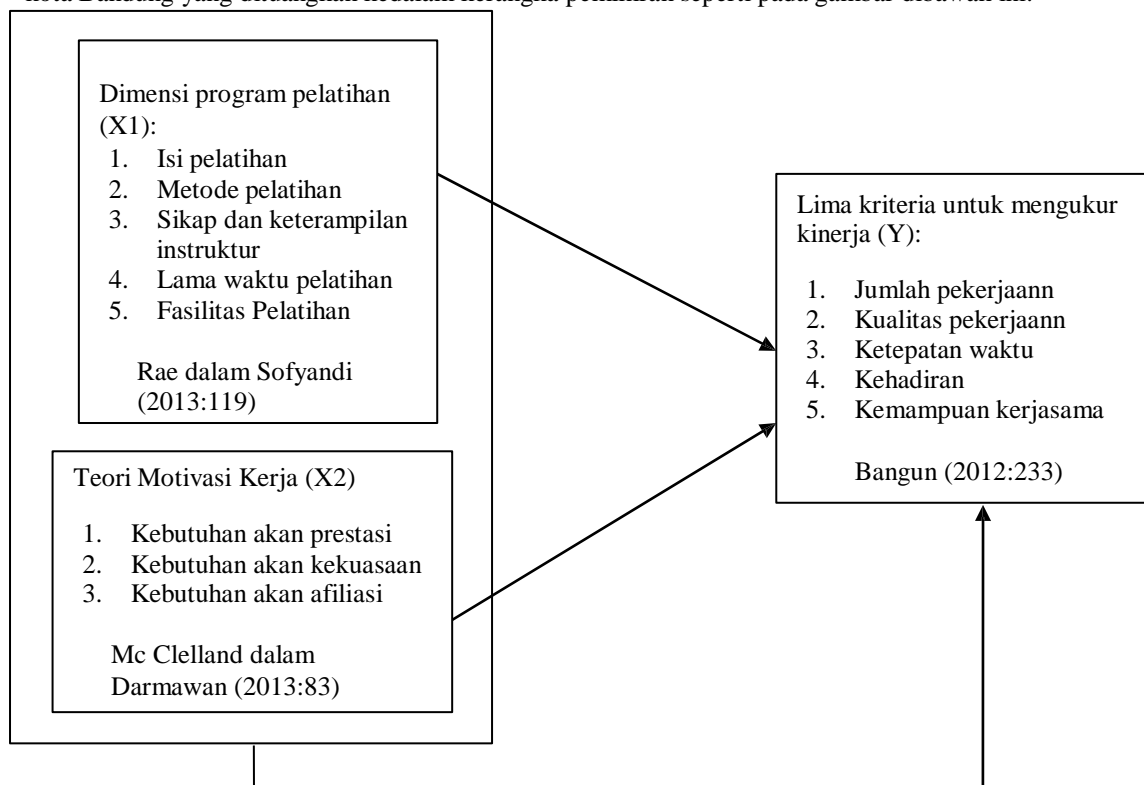
Menurut Moehariono (2012:95) kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis organisasi.

## 2.6 Indikator – Indikator Kinerja

Menurut Bangun (2012:233) menuliskan lima kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai dalam sebuah organisasi, yaitu: 1) jumlah pekerjaan; 2) kualitas pekerjaan; 3) ketepatan waktu; 4) kehadiran; 5) kemampuan bekerjasama.

## 2.7 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dibangun berdasarkan pendekatan teoritis yang digunakan dalam penelitian untuk memahami fenomena yang ada pada karyawan staf PT. Bank XYZ kota Bandung yang dituangkan kedalam kerangka pemikiran seperti pada gambar dibawah ini:



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

## 2.8 Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

$H_0$  : Pelatihan dan Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank XYZ kota Bandung

$H_1$  : Pelatihan dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank XYZ kota Bandung

### 3. Pembahasan

#### 3.1 Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan kausal dengan pendekatan kuantitatif. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan menggunakan program spss 22. Peneliti menggunakan *sampling* jenuh yaitu menjadikan seluruh populasi karyawan staf PT. Bank XYZ kota Bandung yang berjumlah 61 orang sebagai objek penelitian. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala ordinal dan skala *likert* yang digunakan dalam pengukuran *instrument* pernyataan dalam penelitian ini.

#### 3.2 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan dengan menggunakan persentase skor yang menunjukkan tingkat persepsi responden terhadap pernyataan-pernyataan yang dimuat dalam kuisisioner. Penelitian ini menggunakan skala ordinal dari 1-4, dimana skala tersebut menunjukkan sikap dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju Berdasarkan hasil tanggapan responden yang telah diolah, maka didapatkan hasil deskriptif sebagai berikut:

Tabel 1 Persentase Skor Hasil Tanggapan Responden

No.	Variabel	Persentase Skor	Kategori
1.	Pelatihan	74,9%	Baik
2.	Motivasi Kerja	79,0%	Tinggi
3.	Kinerja Karyawan	78,2%	Baik

Berdasarkan tabel 1 menjelaskan bahwa pelatihan, motivasi kerja serta kinerja karyawan staf PT. Bank XYZ kota Bandung termasuk ke dalam kategori baik dan tinggi. Artinya, penerapan pelatihan sudah sesuai dengan kebutuhan pekerjaan karyawan, sedangkan motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan sudah tinggi untuk mencapai kepuasan dirinya serta kinerja yang dihasilkan sudah mencapai target yang ditetapkan perusahaan.

#### 3.3 Uji Asumsi Klasik

##### 3.3.1 Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas merupakan sesuatu dimana beberapa atau semua variabel bebas berkorelasi tinggi. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas adalah dengan menggunakan Variance Inflation Factors (VIF). Dengan bantuan *software SPSS 22* diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 3 Uji Multikolinearitas

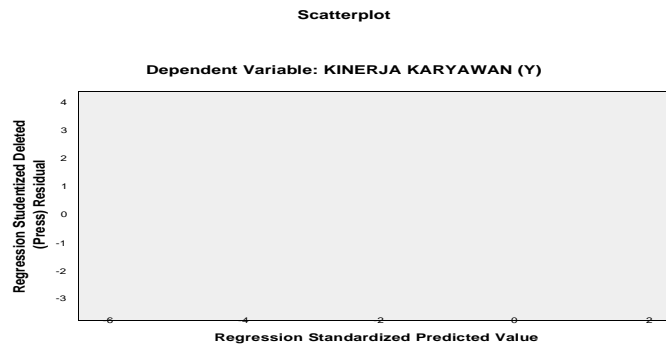
Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	PELATIHAN (X1)	,504	1,986
	MOTIVASI KERJA (X2)	,504	1,986

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Dari output di atas dapat dilihat bahwa nilai VIF kurang dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas dalam data.

##### 3.3.2 Uji Heteroskedastisitas

Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan setiap variabel bebas dengan nilai mutlak residualnya menggunakan korelasi Rank Spearman. Dengan bantuan *software SPSS 22* diperoleh hasil sebagai berikut :



Gambar 2 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Dari output di atas dapat dilihat bahwa plot yang diperoleh cukup menyebar sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

### 3.3.3 Uji Normalitas

Pengujian normalitas pada penelitian ini dilakukan melalui tes Kolmogorov-Smirnov. Dengan bantuan *software SPSS 22* diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 2 Uji Normalitas

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,66718296
Most Extreme Differences	Absolute	,161
	Positive	,161
	Negative	-,083
Kolmogorov-Smirnov Z		1,260
Asymp. Sig. (2-tailed)		,084

a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.

Analisis kenormalan berdasarkan metode Kolmogorov-Smirnov mensyaratkan kurva normal apabila nilai asymp. sig. berada di atas batas maximum error, yaitu 0,05. Adapun dalam analisis regresi, yang diuji kenormalan adalah residual atau variabel gangguan yang bersifat stokastik acak dari tabel uji normalitas diatas diperoleh nilai asymp. sig sebesar 0,084. Karena nilai Sig (0,084) > 0,05, maka data di atas dapat digunakan karena variable residu berdistribusi normal.

### 3.4 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk melihat pengaruh Pelatihan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) digunakan analisis regresi linear berganda dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X1 + b_2X2.....(1)$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Pelatihan

X2 = Motivasi Kerja

a = Konstanta

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>=Koefisien Regresi

Hasil pengolahan *software SPSS 22* untuk analisis regresi berganda disajikan pada tabel berikut :

Tabel 9 Analisis Regresi Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Std. Error	T	Sig.
(Constant)	4,442	3,795	1,171	0,247
X1	0,225	0,083	2,704	0,009
X2	0,855	0,134	6,364	0,000

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas, diperoleh bentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 4,442 + 0,225 X_1 + 0,855 X_2$$

Nilai koefisien regresi pada variabel-variabel bebasnya menggambarkan apabila diperkirakan variabel bebasnya naik sebesar satu unit dan nilai variabel bebas lainnya diperkirakan konstan atau sama dengan nol, maka nilai variabel terikat diperkirakan bisa naik atau bisa turun sesuai dengan tanda koefisien regresi variabel bebasnya.

Dari persamaan regresi linier berganda diatas diperoleh nilai konstanta sebesar 4,442. Artinya, jika variabel Kinerja Karyawan (Y) tidak dipengaruhi oleh kedua variabel bebasnya yaitu Pelatihan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) bernilai nol, maka besarnya rata-rata Kinerja Karyawan akan bernilai 4,442.

Tanda koefisien regresi variabel bebas menunjukkan arah hubungan dari variabel yang bersangkutan dengan Kinerja Karyawan. Koefisien regresi untuk variabel bebas X1 bernilai positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Pelatihan (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y). Begitu juga dengan koefisien regresi untuk variabel bebas X2 bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Motivasi Kerja (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y).

### Pengujian Hipotesis

Untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen dilihat melalui koefisien determinasi ( $R^2$ ). Dari hasil penelitian diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat dilihat melalui tabel dibawah ini.

**Tabel 4.12**  
**Koefisien Determinasi**

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,844 <sup>a</sup>	,712	,702	4,74697

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA (X2), PELATIHAN (X1)

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Berdasarkan tabel 4.11 menunjukkan bahwa variabel Pelatihan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) memberikan pengaruh sebesar 0,712 atau 71,2% terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan sisanya sebesar 0,288 atau 28,8% merupakan kontribusi variabel lain selain Pelatihan (X1) dan Motivasi Kerja (X2).

### 3.5.1 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya suatu pengaruh dari variabel-variabel bebas secara bersama-sama atas suatu variabel tidak bebas digunakan uji F.

Kriteria Uji : 1. Terima  $H_0$  jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$

2. Tolak  $H_0$  jika  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$

$F_{tabel} = F_{\alpha; (df1, df2)}$  ;  $df1 = k$  ,  $df2 = n-k-1$

Hasil uji F berdasarkan pengolahan SPSS disajikan pada tabel berikut :

**Tabel 6 Pengujian Hipotesis Secara Overall (Uji F)**

F hitung	Df	F table	Sig	Keterangan	Kesimpulan
71,532	df1 = 2	3,156	0,000	Ho ditolak	Ada pengaruh (Signifikan)
	df2 = 58				

Dari tabel 6 diperoleh nilai F hitung sebesar 71,532. Karena nilai F hitung ( $71,532 > F_{tabel}(3,156)$ ), maka  $H_0$  ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan dari Pelatihan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

### 3.5.2 Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya suatu pengaruh dari variabel-variabel bebas secara parsial atas suatu variabel tidak bebas digunakan uji t.

#### 1. Pengaruh Pelatihan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Kriteria Uji : 1. Terima  $H_0$  jika  $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$

2. Tolak  $H_0$  jika  $t_{hitung} < -t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$

Hasil uji t berdasarkan pengolahan SPSS disajikan pada tabel berikut :

Tabel 7 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t) pada Variabel Pelatihan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	t hitung	Df	t tabel	Sig	Keterangan	Kesimpulan
X1	2,704	58	2,002	0,009	Ho ditolak	Signifikan

Berdasarkan Tabel 7 dapat dilihat bahwa variabel X1 memiliki nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel. Karena nilai t hitung (2,704) > t tabel (2,002), maka Ho ditolak. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan dari Pelatihan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

## 2. Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Kriteria Uji : 1. Terima Ho jika  $-t \text{ tabel} \leq t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$

2. Tolak Ho jika  $t \text{ hitung} < -t \text{ tabel}$  atau  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$

Hasil uji t berdasarkan pengolahan SPSS disajikan pada tabel berikut :

Tabel 8 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t) pada Variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	t hitung	Df	t tabel	Sig	Keterangan	Kesimpulan
X2	6,364	58	2,002	0,000	Ho ditolak	Signifikan

Berdasarkan tabel 8 dapat dilihat bahwa variabel X2 memiliki nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel. Karena nilai t hitung (6,364) > t tabel (2,002), maka Ho ditolak. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan dari Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

## 4. Kesimpulan

### 4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada bab sebelumnya serta pembahasan yang disertai dengan teori-teori yang mendukung mengenai pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan tanggapan responden, pelatihan termasuk ke dalam kategori baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara keseluruhan pelatihan yang sudah diterapkan pada PT. Bank XYZ kota Bandung sudah relevan dengan pekerjaan karyawan staf PT. Bank XYZ kota Bandung sehingga dapat membantu dan memudahkan mereka dalam menyelesaikan pekerjaannya.
2. Berdasarkan tanggapan responden, motivasi kerja termasuk ke dalam kategori tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan staf PT. Bank XYZ kota Bandung memiliki dorongan yang tinggi untuk mencapai kepuasan dirinya sehingga untuk mencapai kepuasan dirinya mereka akan bekerja dengan baik dan mampu menghasilkan kinerja yang optimal. Dengan hasil kerja yang optimal, maka secara tidak langsung tujuan perusahaan dapat tercapai.
3. Berdasarkan tanggapan responden, kinerja karyawan termasuk ke dalam kategori baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan staf PT. Bank XYZ kota Bandung mampu menghasilkan pekerjaan dengan baik dan mampu mencapai target dari pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

### 4.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta kesimpulan yang telah dikemukakan, maka penulis memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat dijadikan masukan untuk beberapa pihak, yaitu:

#### 4.2.1 Saran Akademis

1. Penelitian selanjutnya perlu menganalisis faktor lain selain pelatihan dan motivasi kerja yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Misalnya lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya organisasi.
2. Penelitian selanjutnya perlu menggunakan metode maupun teknik analisis data yang lain misalnya menggunakan metode analisis jalur (*path analysis*) agar dapat mengetahui korelasi antara pelatihan dan motivasi kerja agar hasil penelitian yang diperoleh lebih rinci.

#### 4.2.3 Saran Praktis

1. Pada pelatihan PT. Bank XYZ kota Bandung harus lebih memperhatikan lama waktu pelatihan yang diberikan kepada karyawan stafnya karena hal tersebut memiliki persentase tanggapan lebih rendah dibandingkan dengan subvariabel lainnya. Lama waktu pelatihan yang diberikan sudah baik namun

perlu ditinjau kembali agar karyawan merasa lamanya waktu pelatihan telah mencukupi sehingga tidak ada karyawan tidak merasa terlalu cepat maupun terlalu lama waktu pelatihan yang diberikan. Dengan lama waktu pelatihan yang lebih efektif dan efisien maka materi pelatihan pun akan tersampaikan dengan baik sehingga berguna bagi kelangsungan pekerjaan karyawan staf PT. Bank XYZ kota Bandung.

2. Pada segi motivasi kerja karyawan staf PT. Bank XYZ kota Bandung secara keseluruhan sudah tinggi. Namun, kebutuhan akan kekuasaan perlu ditingkatkan karena memiliki persentase responden terendah agar karyawan memiliki keinginan untuk lebih berkembang dan maju untuk mendapatkan posisi maupun jabatan terbaik. Dengan adanya keinginan untuk mendapatkan posisi maupun jabatan terbaik maka dapat menciptakan persaingan kerja yang dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat serta dapat meningkatkan kreatifitas, ide maupun kemampuannya dalam bekerja. Maka dari itu, diperlukan peranan dari atasan maupun manajer untuk memotivasi karyawannya agar ada keinginan yang tinggi untuk meraih jabatan atau posisi yang lebih baik.
3. Pada kinerja karyawan, PT. Bank XYZ kota Bandung perlu adanya perbaikan dari ketepatan waktu karyawan staf dalam menyelesaikan pekerjaannya dikarenakan memiliki persentase tanggapan responden paling rendah. Meskipun ketepatan waktu dalam menyelesaikan sudah tergolong baik, namun perlu ditingkatkan kembali kedisiplinan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga pekerjaan dapat terselesaikan tepat waktu. Karena, jika terjadi keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan dapat mengganggu pekerjaan lainnya. Maka dari itu, perlu ditingkatkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan kepada karyawan agar pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu meskipun karyawan harus menambah jam kerja demi menyelesaikan pekerjaannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Agusta, Leonando, & Sutanto, E. M. (2013). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Haragon Surabaya. *Jurnal AGORA Vol.1No.3*.
- [2] Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- [3] Darmawan, Didit. (2013). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi, Cetakan Pertama*. Surabaya: Pena Semesta.
- [4] Hartatik, Indah P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM, cetakan pertama*. Jogjakarta: Laksana.
- [5] Kaswan. (2013). *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung: Alfabeta.
- [6] Moehariono. (2012). *Perencanaan, Aplikasi, dan Pengembangan Indikator Kinerja Utama (IKU) Bisnis dan Publik (Cetakan ke-1)*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- [7] Sahanggamu, M. P., & Mandey, S. L. (2014). Pengaruh pelatihan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya. *Jurnal EMBA* , 514-523.
- [8] Sofyandi, Herman. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama ed., Vol. Cetakan Pertama)*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- [9] Vaughan, K., & Vicar, A. M. (2004). Employees' pre-implementation attitudes and perceptions to e-learning a banking case study analysis. *Journal of European Industrial Training*, 400-413.
- [10] Zunaidah, & Budiman, A. N. (2014). Analisis Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Business Unit SPBU PT. Putra Kelana Makmur Group Batam). *Jurnal Manajemen dan Ilmu Bisnis Sriwijaya Vol. 12 No.1* , 46-54.