

Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Magang Bakti Di PT Bank Central Asia Tbk KCU Harapan Indah Bekasi

Niken Salsabilla

Fakultas Ekonomi dan Bisnis/Universitas Bhayangkara Jakarta Raya
Email : nikensalsabilla06@gmail.com

Dr. Tungga Buana Irfana, SE., M.Pd

Fakultas Ekonomi dan Bisnis/Universitas Bhayangkara Jakarta Raya
Email : irfanatungga@gmail.com

Supriyanto, SE., M M

Fakultas Ekonomi dan Bisnis/Universitas Bhayangkara Jakarta Raya
Email : supriyanto@dsn.ubharajava.ac.id

Ir. Djuni Thamrin, M.Sc., Ph.D

Fakultas Ekonomi dan Bisnis/Universitas Bhayangkara Jakarta Raya
Email : djuni.thamrin@dsn.ubharajava.ac.id

Matdio Siahaan, SE, M.M

Fakultas Ekonomi dan Bisnis/Universitas Bhayangkara Jakarta Raya
Email : matdio.siahaan@dsn.ubharajava.ac.id

Abstract. *This study aims to determine and analyze the effect of training and work motivation on the productivity of apprentice employees at PT. Bank Central Asia Tbk. KCU Harapan Indah Bekasi. This type of research is quantitative and the data analysis used is the classical assumption test and multiple linear regression analysis, to test and prove the research hypothesis using the SPSS version 26 application. Partially, the training variable affects employee work productivity with a $t\text{-count} > t\text{-table}$ value. Based on the test results and data analysis, the partial test calculation results show a value of 4.496 ($t\text{-count}$) $>$ 2.022 ($t\text{-table}$) with a significance value of $0.000 < 0.05$. Partially, the work motivation variable has an influence on employee productivity with a $t\text{-count} > t\text{-table}$ value. Based on the test results and data analysis, the partial count results obtained show a value of 2.491 ($t\text{-count}$) $>$ 2.022 ($t\text{-table}$) with a significance value of $0.017 < 0.05$. Meanwhile, based on the simultaneous test results obtained from this study from the training and work motivation variables, a value of 10.392 ($f\text{ count}$) $>$ 3.24 ($f\text{ table}$) has been obtained.*

Keywords: *Training, Work Motivation, Work Productivity*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan magang bakti di PT. Bank Central Asia Tbk. KCU Harapan Indah Bekasi. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dan analisis data yang digunakan yaitu uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda, untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 26. Secara parsial variabel pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$. Berdasarkan hasil uji dan analisis data diperoleh hasil perhitungan uji parsial yang menunjukkan nilai 4,496 ($t\text{-hitung}$) $>$ 2,022 ($t\text{-tabel}$) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Secara parsial variabel motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan dengan nilai $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$. Berdasarkan hasil uji dan analisis data diperoleh hasil hitungan parsial yang menunjukkan nilai 2,491 ($t\text{-hitung}$) $>$ 2,022 ($t\text{-tabel}$) dengan nilai signifikansi sebesar $0,017 < 0,05$. Sedangkan berdasarkan hasil uji simultan yang didapatkan dari penelitian ini dari variabel pelatihan dan motivasi kerja telah diperoleh hasil nilai 10,392 ($f\text{ hitung}$) $>$ 3,24 ($f\text{ tabel}$).

Kata kunci : Pelatihan, Motivasi Kerja, Produktivitas Kerja

Received Desember 31, 2023; Accepted 06 Februari 2024; Published Maret 30, 2024

* Niken Salsabilla

LATAR BELAKANG

Kredit Sepeda Motor (KSM) adalah produk pembiayaan sepeda motor baru dari BCA Multi Finance khusus bagi nasabah BCA. KSM memberikan harga khusus serta kemudahan bertransaksi karena pembayaran angsuran untuk produk KSM menggunakan autodebet BCA. Kredit Kendaraan Bermotor (KKB) adalah pendanaan yang diberikan oleh perusahaan keuangan seperti bank agar masyarakat bisa memiliki kendaraan bermotor, khususnya roda 4 atau mobil. KKB ini bisa diajukan untuk mendapatkan mobil baru maupun bekas (*secondhand*). PT. Bank Central Asia Tbk. juga membuka pinjaman KKB ke masyarakat Indonesia dengan KKB BCA. Baik nasabah BCA maupun *non-nasabah*, tetap bisa mengajukan pinjaman ini. Kredit Pemilikan Rumah (KPR) adalah fasilitas kredit yang menjadikan properti, seperti rumah, ruko, rukan, rukos, SOHO dan apartemen sebagai agunan, serta pelunasannya dilakukan dengan cara mengangsur. BCA menyediakan produk KPR untuk memudahkan masyarakat dalam mewujudkan hunian idaman dengan angsuran yang ringan. (Sumber:bca.co.id,2023)

Satu hal penting dalam suatu bisnis adalah pemasaran atau marketing, karena Di sini merupakan ujung tombak dari keberlangsungan suatu bisnis atau usaha. (Thamrin, 2020)

Gilbert dan Jones (dalam Permatasari dan Hardiyan, 2018) menyatakan bahwa *e-Learning* yaitu penggunaan media elektronik dengan internet, intanetekstanet, satelit *broadcast* dan penggunaan internet lainnya dalam pembelajaran. Penerapan pelatihan metode *e-learning* diharapkan sebagai pengembangan sumber daya manusia supaya dapat menyesuaikan diri dan mampu meningkatkan kemampuan di era perkembangan teknologi dan digital saat ini. Pembelajaran *e-learning* bertujuan untuk membuat pembelajaran lebih mudah dan fleksibel daripada pembelajaran tatap muka atau langsung. Menurut survei BBC, modul *e-learning* meningkatkan pemahaman dan daya ingat hingga 30%.(Sumber: Ruang Kerja, 2022)

TELAAH PUSTAKA

Produktivitas Kerja

Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*). Perusahaan yang ingin mencapai produktivitas yang tinggi harus memperhatikan masalah pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, sikap, dan perilaku yang merupakan faktor pendorong produktivitas karena

produktivitas menjamin keberlangsungan bisnis. Peningkatan produktivitas merupakan salah satu faktor kunci bagi perkembangan suatu perusahaan supaya dapat maju. (Suhardiman M *et al.*, 2019). Jadi Produktivitas itu faktor penting yang menentukan keberhasilan perusahaan. Perusahaan akan mudah mencapai tujuan mereka jika produktivitas kerja karyawan terus meningkat secara signifikan. Semua bisnis berlomba-lomba untuk memaksimalkan kinerja karyawan mereka dan terus meningkatkan produktivitas mereka untuk tetap kompetitif di industri 4.0 saat ini sehingga perusahaan mampu bertahan ditengah persaingan yang semakin ketat.

Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut (Yuli,2018) ada beberapa faktor yang menentukan besar kecilnya produktivitas karyawan. Faktor-faktor tersebut dapat digolongkan dalam tiga kelompok utama antara lain:

- 1) Kepuasan Kerja
- 2) *Input*
- 3) Waktu kerja

Pelatihan

Pelatihan merupakan suatu perbaikan kinerja dan meningkatkan motivasi kerja para karyawan yang dibebankan padanya, sehingga karyawan mengalami kemajuan dalam hal pengetahuan, keterampilan dan keahliannya sesuai dengan bidang pekerjaannya. Pelatihan juga sering dipasangkan dengan pendidikan (Elfrianto, 2016). Namun sebagai perbandingan,

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan akar kata dari bahasa Latin *movore*, yang berarti gerak atau dorongan untuk bergerak. Motivasi dalam Bahasa Indonesia, berasal dari kata motif yang berarti daya upaya yang mendorong seseorang melakukan sesuatu. Istilah motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat. Motif tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dalam tingkah lakunya, berupa rangsangan, dorongan, atau pembangkit tenaga munculnya suatu tingkah laku tertentu. Motif dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam diri subyek untuk melakukan aktivitas tertentu demi mencapai tujuan (Asrori, 2020).

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitian.

1. Tingkat Pernyataan Penyelesaian Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, kajian yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu bersifat formal. Penelitian ini dilakukan dengan menentukan pertanyaan atau rancangan hipotesis dengan disertai prosedur dan spesifikasi data. Kajian formal ini bertujuan untuk menguji hipotesis dan menjawab pertanyaan penelitian yang telah ditentukan sebelumnya.

2. Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini mengumpulkan data dengan menyebarkan kuesioner kepada beberapa responden yaitu karyawan magang bakti Bank Central Asia KCU Harapan Indah secara langsung dan secara daring via *google form*. Pertanyaan kuesioner berisi sesuai dengan variabel dan hipotesis yang telah direncanakan sebelumnya yaitu mengenai pelatihan, motivasi kerja dan produktivitas karyawan.

3. Kontrol Penelitian Terhadap Variabel

Penelitian ini menggunakan metode kontrol *ex-post facto* yang merupakan penelitian dalam menguji hipotesis tetapi tidak memberikan perlakuan-perlakuan tertentu atau manipulasi.

4. Dimensi Waktu

Penelitian ini memakai metode studi lintas-seksi (*cross-sectional*), dimana data dikumpulkan dalam satu kali pengambilan gambaran pada suatu titik waktu tertentu. Penelitian ini dilaksanakan dalam rentang waktu antara Oktober 2023 hingga Desember 2023.

5. Lingkungan Penelitian

Penelitian ini bergantung pada observasi langsung di lapangan, di mana metode yang digunakan adalah dengan mendistribusikan kuesioner kepada karyawan magang bakti di PT. Bank Central Asia KCU Harapan Indah Bekasi.

6. Kesadaran Persepsi Partisipan

Pandangan atau persepsi responden akan memiliki dampak pada jalannya penelitian ini. Untuk memperoleh hasil yang akurat, diperlukan usaha untuk menghindari agar memastikan hasil yang sesuai dengan objektif penelitian. Oleh karena itu, penelitian ini diarahkan untuk mencegah adanya pengaruh yang merusak dari pihak responden dan mendapatkan hasil yang mencerminkan tujuan penelitian yang diharapkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

Uji Validitas

Dalam penelitian ini uji validitas ditunjukkan untuk menentukan kelayakan pada setiap butir daftar pernyataan yang menjelaskan variabel. Uji validitas dilakukan pada setiap butir yang dinyatakan dan wajib diuji validitasnya. Uji validitas dapat dilakukan dengan cara membandingkan nilai r-hitung dengan r- tabel. Dengan cara melihat nilai signifikansinya 5%. Apabila r-hitung lebih besar dari r-tabel maka butir pernyataan dapat dikatakan valid.

Berdasarkan dalam pengujian yang sudah dilakukan, maka didapatkan hasil validitas pada variabel pelatihan, disiplin kerja dan kinerja pegawai. Hasilnya yaitu sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R hitung
Pelatihan (X1)	P1	0,853
	P2	0,740
	P3	0,853
	P4	0,853
	P5	0,521
	P6	0,379
	P7	0,559
	P8	0,663
	P9	0,879
	P10	0,879
	P11	0,482
	P12	0,702
	P13	0,622
	P14	0,879
	P15	0,879
	M1	0,745
	M2	0,589
	M12	0,321
	M13	0,556
	M14	0,583
	M15	0,864
Produktivitas Kerja (Y)	PK1	0,514
	PK2	0,777
	PK3	0,790
	PK4	0,723
	PK5	0,790
	PK6	0,627
	PK7	0,790
	PK8	0,627
	PK9	0,498

Sumber: IBM SPSS Statistics 26 (data diolah)

Berdasarkan tabel 1 diatas menunjukkan bahwa r-hitung pada tiap variabel pelatihan, motivasi kerja dan produktivitas kerja lebih besar dari r-tabel dengan signifikansi 5%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir dalam penelitian ini layak untuk diolah.

Uji Reliabilitas

Jika nilai koefisien reliabilitas $> 0,60$ maka instrument penelitian tersebut dapat dikatakan reliabel. Setelah dilakukan pengujian menyatakan bahwa setiap butir reliabel dan bisa digunakan dalam penelitian ini, hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Croanbach's Alpha
Pelatihan (X1)	0,930
Motivas Kerja (X2)	0,896

Sumber: IBM SPSS Statistics 26 (data diolah)

Berdasarkan tabel 2 menyatakan bahwa hasil uji reliabilitas dengan nilai koefisien reliabel yang telah ditentukan 0,60 dengan masing-masing variabel pelatihan sebesar 0,930, motivasi kerja 0,896 dan produktivitas kerja 0,911. Dengan demikian dapat disimpulkan pernyataan dalam kuesioner ini reliabel dan layak untuk diuji karena *croanbach's alpha* lebih besar dari 0,60

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Dalam penelitian ini uji normalitas berfungsi untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang digunakan dalam penelitian. Data yang mempunyai distribusi normal dalam penelitian maka dapat dikatakan data yang baik dan layak. Uji normalitas dapat dilihat dengan menggunakan uji Normal dengan membandingkan nilai *asymp.sig (2-tailed)* dengan nilai alpha sebesar 5%. Apabila nilai *asymp.sig (2-tailed)* lebih besar dari 0,05 maka dapat dikatakan data berdistribusi normal. Hasil pengujian adalah sebagai berikut:

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas

<i>Variabel</i>	<i>Asymp. Sig (2-tailed)</i>	Kriter
Pelatihan	0,200	>0,05
Motivasi	0,112	>0,05

Sumber: IBM SPSS Statistics 26 (data diolah)

Berdasarkan tabel 3 hasil dari pengujian normalitas di atas variabel pelatihan dengan nilai signifikan sebesar $0,200 > 0,05$ hasil ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Untuk pengujian normalitas variabel motivasi dengan nilai signifikan sebesar $0,112 > 0,05$ hasil ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Dan untuk pengujian normalitas variabel produktivitas dengan nilai signifikan sebesar $0,200 > 0,05$ hasil ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Dapat disimpulkan bahwa semua variabel terdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas berfungsi untuk mengetahui apakah ada variabel independen yang mempunyai kesamaan antar variabel independen dalam suatu gaya. Karena, jika adanya kesamaan antar variabel maka akan memperkuat korelasi. Selanjutnya, uji multikolinieritas juga digunakan untuk meminimalisir kelaziman dalam proses pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pada uji parsial tiap-tiap variabel independen terhadap variabel

dependen. Pengambilan keputusan dalam uji multikolinieritas jika VIF (Variance Inflation Factor) < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil pengujian yaitu sebagai berikut :

Tabel 4

Hasil Uji Multikolinieritas

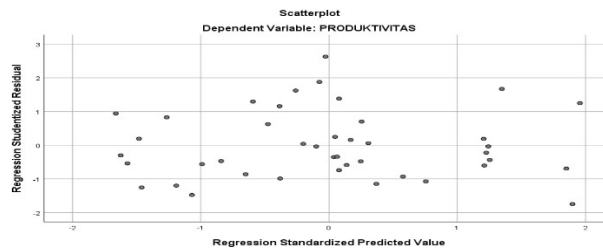
Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Pelatihan (X1)	0,999	1,001

Sumber: IBM SPSS Statistics 26 (data diolah)

Berdasarkan data pada tabel 4 dapat dinyatakan bahwa variabel bebas memiliki nilai VIF < 10. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas dalam penelitian ini tidak ada gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas yaitu berguna untuk menguji apakah ada perbedaan variance residual suatu masa pengamatan ke masa pengamatan selanjutnya. Cara memperkirakan apakah ada heteroskedastisitas ada pada suatu gaya maka dapat dilihat dengan menggunakan pola gambar Scatterplot, regresi heteroskedastisitas :



Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 1 hasil uji heteroskedastisitas menyatakan bahwa model regresi tidak membuat adanya gejala heteroskedastisitas. Dapat dilihat dari titik-titik yang menyebar secara acak diatas dan dibawah atau sekitar angka 0 maka data tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dan uji heteroskedastisitas sudah terpenuhi.

Uji Regresi Linier Berganda

Pengujian ini dilakukan untuk melihat pengaruh pelatihan, motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan magang bakti di PT. Bank Central Asia Tbk KCU Harapan Indah Bekasi. Hasil linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5

Hasil Regresi Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients
(Constant)	31,643
Pelatihan (X1)	0,510

Sumber: IBM SPSS Statistics 26 (data diolah)

Berdasarkan tabel 5 hasil pengolahan regresi linear berganda diatas, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 31,643 + 0,510 X1 + 0,416 X2$$

1. Pada model regresi ini nilai konstanta sebesar 31,643. Maka Produktivitas Kerja Karyawan Magang Bakti di PT. Bank Central Asia Tbk. KCU Harapan Indah Bekasi sebesar 31,643. Angka ini merupakan angka konstanta yang mempunyai arti jika nilai variabel pelatihan, motivasi kerja sama dengan 0 (nol) maka nilai produktivitas kerja sama dengan atau sebesar 31,643.
2. Variabel Pelatihan (X1)
Nilai koefisien regresi pelatihan (X1) mempunyai nilai sebesar 0,510. Hal tersebut menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel pelatihan sebesar 1, maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan magang bakti di PT. Bank Central Asia Tbk. KCU Harapan Indah Bekasi sebesar 0,510. Dengan asumsi bahwa pelatihan dan motivasi kerja adalah nol.
3. Variabel Motivasi Kerja (X2)
Nilai koefisien regresi Motivasi Kerja (X2) mempunyai hasil sebesar 0,416. Hal tersebut menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel motivasi kerja sebesar 1, maka akan meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Magang Bakti di PT. Bank Central Asia Tbk. KCU Harapan Indah Bekasi sebesar 0,416. Dengan asumsi bahwa pelatihan dan motivasi kerja adalah nol.

Uji Hipotesis

Uji t

Menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel independen lain nya konstan. Perbandingan untuk melihat pengaruh signifikan, maka digunakan kriteria taraf signifikan sebesar 5% (0,05) dan membandingkan t-hitung dengan t-tabel dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak
- b. Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.

Untuk mengetahui nilai t tabel pada penelitian ini maka dapat kita gunakan rumus sebagai berikut:

$$t \text{ tabel} = n - k = 42 - 3 = 39$$

dimana:

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel

Hasil dari perhitungan uji parsial dalam penelitian ini maka dapat dilihat pada tabel 4.10 sebagai berikut:

Tabel 6
Hasil Uji t

Variabel	t - tabel	t - hitung
Pelatihan (X1)	2,022	4,496
Motivasi Kerja (X2)	2,022	2,491

Sumber: IBM SPSS Statistics 26 (data diolah)

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 6 yaitu sebagai berikut:

1. Hasil uji t variabel pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja, Pelatihan mempunyai nilai t-hitung sebesar 4,496 dengan sig 0,000. Karena t-hitung $4,496 > 2,022$ (t tabel) dengan sig $0,000 < 0,05$ atau nilai signifikansi kurang dari 0,05. Hal ini berarti secara parsial pelatihan (X1) **berpengaruh** terhadap produktivitas kerja karyawan magang bakti di PT. Bank Central Asia TBK. KCU Harapan Indah Bekasi.
2. Hasil uji t variabel pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja, Motivasi kerja memiliki nilai t hitung sebesar 2,491 dengan sig 0,017. Karena t hitung $2,491 > 2,022$ (t tabel) dengan sig $0,017 < 0,05$ atau nilai signifikansi kurang dari 0,05. Hal ini berarti secara parsial motivasi kerja (X2) **berpengaruh** terhadap produktivitas kerja karyawan magang bakti di PT. Bank Central Asia TBK. KCU Harapan Indah Bekasi.

Uji f

Uji simultan yaitu menguji secara bersamaan apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dasar keputusannya sebagai berikut:

- a. Jika $f \text{ hitung} < f \text{ tabel}$, artinya variabel bebas secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- b. Jika $f \text{ hitung} > f \text{ tabel}$, artinya variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Hasil uji pengaruh pelatihan, disiplin kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan magang bakti di PT. Bank Central Asia TBK. KCU Harapan

Indah Bekasi sebagai berikut:

Tabel 7
Hasil Uji f

F tabel	F hitung
2,74	10,392

Sumber: IBM SPSS Statistics 26 (data diolah)

Berdasarkan tabel 7 diperoleh f hitung sebesar 10,392 dengan nilai sig. 0,000. Hal ini menandakan bahwa nilai f hitung lebih besar dari f tabel dan nilai sig. lebih kecil dari 0,05. Artinya variabel pelatihan, motivasi kerja secara bersama - sama mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan magang bakti di PT. Bank Central Asia TBK. KCU Harapan Indah Bekasi.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah ukuran kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat (R^2). Variasi keseluruhan dapat dinyatakan dalam nilai ini yaitu dalam nilai variabel bebas yang dapat diaplikasikan oleh variabel terikat. Yaitu dapat dilihat pada tabel *model summary*.

Tabel 8
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square

Sumber: IBM SPSS Statistics 26 (data diolah)

Hasil dari tabel 8 diatas diketahui nilai Adjusted R Square sebesar 0,681 maka variabel pelatihan dan motivasi kerja memberikan sumbangan pengaruh secara bersama sebesar 68,1 % terhadap variabel produktivitas kerja. Sedangkan sisanya 31,9 % dijelaskan oleh variabel yang tidak ada dalam penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil uji dan analisis data diperoleh hasil perhitungan uji parsial yang menunjukkan nilai t-hitung sebesar 4,496 yang artinya lebih besar dari t-tabel sejumlah 2,022, dengan signifikansi sebesar 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan variabel pelatihan terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan magang bakti di PT. Bank Central Asia Tbk. KCU Harapan Indah Bekasi.

Berdasarkan hasil survey yang sudah dilakukan oleh peneliti jenis pelatihan yang digunakan oleh perusahaan kepada karyawan magang bakti yaitu dengan melakukan *class product* yang diadakan 2 minggu sekali atau 1 bulan sekali dan juga karyawan magang bakti bisa untuk menggunakan metode pelatihan *e-learning*. Melaksanakan pelatihan dengan mengikuti *class product* dengan para pelatih (*trainer*) yang memberikan materi langsung datang ke cabang masing – masing untuk memberikan materi pelatihan tentang produk cabang dan juga bisa dari salah satu perwakilan karyawan magang bakti yang dipilih untuk mengikuti pelatihan *class product* yang dilaksanakan di Kantor Cabang Utama (KCU) Harapan Indah Bekasi.

Class product atau pelatihan produk sangat penting dalam konteks perbankan untuk meningkatkan keterampilan penjualan karyawan dan mencapai target perusahaan. Beberapa alasan yang dijelaskan oleh pelatih (*trainer*) mengapa *class product* berperan penting diantaranya yaitu karyawan dapat lebih memahami produk. Memberikan pemahaman yang mendalam kepada karyawan tentang produk dan layanan yang ditawarkan oleh bank. Membantu karyawan memahami keunggulan dan manfaat produk sehingga mereka dapat menjelaskan dengan jelas kepada pelanggan. Pengetahuan produk yang mendalam, melibatkan karyawan dalam kelas produk membantu mereka memiliki pengetahuan yang lebih mendalam tentang berbagai produk keuangan, seperti kredit, investasi, atau layanan perbankan digital. Personalisasi Penawaran, dengan pemahaman yang baik tentang produk, karyawan dapat menyusun penawaran yang lebih terpersonalisasi sesuai dengan kebutuhan dan profil nasabah. Meningkatkan Kepercayaan, karyawan yang terampil dalam menjelaskan produk dapat membangun kepercayaan pelanggan, yang penting untuk penjualan jangka panjang dan mencapai target perusahaan. Meningkatkan Keterampilan Komunikasi, melalui pelatihan produk, karyawan dapat mengasah keterampilan komunikasi mereka, membantu mereka berkomunikasi dengan jelas dan meyakinkan kepada nasabah. Adaptasi terhadap Perubahan Produk, dalam industri keuangan yang terus berubah, pelatihan produk membantu karyawan untuk secara cepat menyesuaikan diri dengan produk-produk baru atau perubahan kebijakan. Meningkatkan Produktivitas, karyawan yang terlatih dengan baik cenderung lebih produktif karena mereka dapat mengatasi pertanyaan pelanggan dengan lebih efisien dan efektif. Dengan memahami produk secara menyeluruh, karyawan dapat menjadi lebih percaya diri dan efektif dalam proses penjualan, mendukung pencapaian target penjualan perusahaan.

Pelatihan karyawan di bank melalui metode *e-learning* untuk *class product* memiliki sejumlah keunggulan yang mendukung penjualan dan pencapaian target perusahaan yaitu Aksesibilitas Fleksibel, *e-learning* memungkinkan karyawan untuk mengakses pelatihan

kapan saja dan di mana saja, memberikan fleksibilitas yang diperlukan untuk karyawan dengan jadwal yang sibuk. Pemahaman Mandiri, karyawan dapat belajar mandiri sesuai dengan kecepatan masing-masing, memungkinkan mereka untuk fokus pada pemahaman produk dengan lebih baik. Penggunaan Multimedia, metode *e-learning* memungkinkan penggunaan multimedia seperti video, infografis, dan simulasi, yang dapat membuat materi lebih menarik dan mudah dipahami. Pelacakan Progres Otomatis, sistem *e-learning* dapat melacak kemajuan karyawan secara otomatis, membantu manajer dan pelatih untuk memahami sejauh mana karyawan telah memahami materi pelatihan. Pembaruan konten yang mudah, dalam industri keuangan yang terus berkembang, *e-learning* memungkinkan pembaruan konten dengan cepat untuk mencerminkan perubahan dalam produk atau kebijakan bank. Efisiensi Biaya, *e-learning* dapat mengurangi biaya perjalanan dan waktu karena tidak memerlukan kehadiran fisik, menjadikannya pilihan yang efisien secara biaya. Pengukuran kinerja yang mudah, platform *e-learning* sering kali dilengkapi dengan fitur analisis, memungkinkan perusahaan untuk mengukur efektivitas pelatihan dan identifikasi area yang perlu diperbaiki. Dengan kombinasi fleksibilitas, aksesibilitas, dan metode pembelajaran yang interaktif, *e-learning* dapat memberikan kontribusi signifikan dalam meningkatkan keterampilan karyawan dan mendukung penjualan produk di bank, serta mencapai target perusahaan.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Suryani & Zakiah, 2019) menyatakan yaitu pelatihan memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja. Yang menjelaskan bahwa pelatihan yang meningkat akan meningkatkan produktivitas kerja dimana apabila pelatihan ini diterapkan dengan baik, maka akan semakin meningkat produktivitas kerja. Pelatihan menghasilkan manfaat bagi pegawai dengan positif mempengaruhi produktivitas kerja melalui pengembangan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kompetensi dan perilaku.

Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil uji dan analisis data diperoleh hasil perhitungan uji parsial yang menunjukkan nilai t-hitung sebesar 2,491 yang artinya lebih besar dari t-tabel sejumlah 2,022, dengan signifikansi sebesar 0,017 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan variabel motivasi kerja terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan magang bakti di PT. Bank Central Asia Tbk. KCU Harapan Indah Bekasi.

Berdasarkan hasil survey yang sudah dilakukan oleh peneliti motivasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan magang bakti di Bank BCA KCU Harapan Indah Bekasi yaitu dengan motivasi jalur karir dan pengembangan profesional. Semakin banyak

karyawan magang bakti memenuhi target penjualan atau *closing* maka perusahaan beserta pimpinan akan lebih merekomendasikan karyawan tersebut menjadi calon karyawan tetap. Di BCA KCU Harapan Indah banyak karyawan tetap yang berasal dari karyawan magang bakti karena dilihat dari kinerja dan produktivitasnya selama mereka bekerja akhirnya mereka di promosikan menjadi karyawan tetap. Karyawan magang bakti juga membutuhkan motivasi tertentu agar dapat mencapai target penjualan perusahaan. Beberapa motivasi yang relevan meliputi pemahaman tujuan dan kontribusi, karyawan magang perlu memahami tujuan perusahaan dan bagaimana pencapaian target penjualan berkontribusi terhadap kesuksesan keseluruhan. Pengembangan keterampilan, motivasi untuk belajar dan mengembangkan keterampilan penjualan agar dapat memberikan kontribusi yang lebih besar dalam tugas mereka. Pengakuan dan Apresiasi, pengakuan atas pencapaian dan usaha karyawan magang dapat meningkatkan motivasi. Apresiasi dari atasan dan rekan kerja dapat memberikan dorongan positif. Pelatihan dan Dukungan, dukungan melalui pelatihan yang efektif dapat meningkatkan kepercayaan diri dan keterampilan, membantu karyawan magang mencapai target penjualan dengan lebih baik. Keterlibatan dalam Pengambilan Keputusan, memberikan karyawan magang kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan atau memberikan ide-ide dapat meningkatkan rasa memiliki dan motivasi. Selanjutnya motivasi melalui jalur karir dan pengembangan profesional, memotivasi karyawan magang dengan menunjukkan bagaimana pencapaian target penjualan dapat membuka peluang untuk pengembangan karir dan pertumbuhan profesional. Kesempatan Networking, memberikan kesempatan untuk membangun jaringan dengan rekan kerja dan profesional dalam industri perbankan, dapat menjadi motivasi karena mereka melihat nilai jangka panjang dari hubungan tersebut. Transparansi dan Komunikasi terbuka, komunikasi terbuka tentang progres, harapan, dan dampak pencapaian target penjualan dapat meningkatkan motivasi dengan memberikan pemahaman yang jelas. Melalui kombinasi motivasi ini, karyawan magang bakti dapat merasa terlibat, termotivasi, dan fokus untuk mencapai target penjualan perusahaan Bank Central Asia Tbk.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Firdiyanti (2017) yaitu variabel motivasi memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, hal tersebut dikarenakan pihak perusahaan telah dapat memenuhi kebutuhan untuk para karyawannya, baik itu dari kebutuhan fisiologi maupun kebutuhan aktualisasi diri. Pada penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati et al. (2021) juga memiliki hasil pengujian yang sama yaitu variabel motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, hal tersebut dikarenakan para karyawan lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaannya dengan

tanggung yang dibebankan, dan juga merasa puas dengan gaji dan bonus yang diterimanya.

Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Dilihat dari hasil uji hipotesis secara simultan atau bersama-sama menunjukkan bahwa nilai f -hitung sebesar 10,392 dan f -tabel 3.24. Nilai signifikan f -hitung pada kolom sig (0,000) nilai ini berarti lebih kecil dari tingkat kesalahan 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari pelatihan, motivasi kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan magang bakti di PT. Bank Central Asia Tbk. KCU Harapan Indah Bekasi. Artinya, apabila variabel pelatihan, motivasi kerja secara bersama-sama ditingkatkan maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan magang bakti di PT. Bank Central Asia Tbk. KCU Harapan Indah Bekasi.

Pelatihan dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. Bank Sentral Asia (BCA). Berikut adalah beberapa pengaruh positif dari pelatihan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan yaitu Peningkatan Keterampilan, pelatihan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan di berbagai bidang, yang dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas pekerjaan. Motivasi untuk Performa Tinggi, karyawan yang termotivasi memiliki dorongan internal untuk mencapai performa tinggi. Motivasi membangkitkan semangat untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Penggunaan alat dan teknologi terbaru, pelatihan dapat membekali karyawan dengan pengetahuan terbaru tentang teknologi dan alat kerja yang dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi. Kepuasan Kerja, karyawan yang mendapatkan pelatihan dan merasakan dukungan motivasional cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka, yang secara positif memengaruhi produktivitas. Peningkatan Kolaborasi Tim, pelatihan yang mengedepankan kerja tim dan motivasi untuk bekerja sama dapat meningkatkan kolaborasi di antara karyawan, mendukung produktivitas kelompok. Pemecahan Masalah yang Lebih Efektif, karyawan yang mendapatkan pelatihan dapat lebih baik dalam menangani tantangan dan memecahkan masalah, yang dapat meningkatkan produktivitas di situasi yang kompleks. Pengurangan Tingkat Kesalahan, dengan pengetahuan yang ditingkatkan melalui pelatihan, karyawan cenderung membuat lebih sedikit kesalahan, yang dapat meningkatkan kualitas dan produktivitas pekerjaan. Meningkatkan kinerja individu, motivasi individu yang ditingkatkan oleh dukungan perusahaan dapat mendorong karyawan untuk melampaui harapan dan mencapai kinerja yang lebih baik. Adaptasi terhadap perubahan, pelatihan membantu karyawan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan dalam industri perbankan dan mempertahankan tingkat produktivitas selama transisi. Peningkatan Efisiensi Operasional, keterampilan baru dan motivasi yang

tinggi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih efisien, mengoptimalkan proses operasional di Bank Sentral Asia.

Peningkatan bersama-sama variabel pelatihan dan motivasi kerja di PT. Bank Sentral Asia dapat menghasilkan peningkatan produktivitas kerja melalui sejumlah mekanisme Peningkatan Keterampilan dan Pengetahuan, pelatihan memberikan karyawan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan, sementara motivasi mendorong mereka untuk menerapkan pengetahuan tersebut dengan semangat tinggi dalam pekerjaan sehari-hari. Dorongan untuk Pertumbuhan Pribadi, karyawan yang mendapatkan pelatihan dan merasakan motivasi untuk berkinerja tinggi cenderung merasa didorong untuk mencari pertumbuhan pribadi, yang dapat menciptakan siklus positif pada produktivitas. Kepuasan kerja yang meningkat, pelatihan yang disertai motivasi dapat meningkatkan kepuasan kerja karena karyawan merasa didukung, memiliki keterampilan yang ditingkatkan, dan merasa diakui. Resolusi masalah yang cepat dan efektif, karyawan yang terlatih dan termotivasi dapat lebih efektif dalam mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah di tempat kerja, mengurangi hambatan yang mungkin menghambat produktivitas. Kreativitas dan Inovasi, pelatihan dan motivasi dapat merangsang kreativitas dan inovasi, membantu karyawan menemukan pendekatan baru dalam menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan perusahaan.

Melalui pendekatan holistik yang memadukan pelatihan dan motivasi, PT. Bank Sentral Asia dapat menciptakan lingkungan kerja yang dinamis, memotivasi, dan mendukung pertumbuhan karyawan, yang pada gilirannya akan menghasilkan peningkatan produktivitas yang signifikan. Dengan menggabungkan pelatihan yang tepat dan motivasi kerja yang efektif, PT. Bank Sentral Asia dapat menciptakan atmosfer yang mendukung peningkatan produktivitas dan memberikan dampak positif pada pencapaian tujuan perusahaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada penelitian yang telah dilakukan dengan data yang diperoleh, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pelatihan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan magang bakti di PT. Bank Central Asia Tbk, KCU Harapan Indah Bekasi.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan magang bakti di PT. Bank Central Asia Tbk, KCU Harapan Indah Bekasi.
3. Pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif secara simultan (bersama-sama) terhadap produktivitas kerja karyawan magang bakti di PT. Bank Central Asia Tbk, KCU Harapan

Indah Bekasi.

Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka penulis memberikan beberapa masukan yang bermanfaat untuk karyawan magang bakti di PT. Bank Central Asia Tbk. KCU Harapan Indah Bekasi, oleh karena itu karyawan magang bakti BCA KCU Harapan Indah Bekasi disarankan untuk:

- a. Terkait dengan pelatihan karyawan magang bakti di PT. Bank Central Asia Tbk KCU Harapan Indah Bekasi, bahwa yang memiliki nilai kuesioner paling rendah ada di pernyataan bahwa “pelatih memberikan materi yang mudah dimengerti” dan “isi pelatihan mudah di mengerti”. Karyawan magang bakti memang sulit untuk menangkap materi yang diberikan, hal tersebut disebabkan karena faktor dari penerjemah yang menjelaskan kurang detail dan sulit dipahami untuk karyawan magang bakti dan juga isi materi pelatihan yang sulit dipahami oleh karyawan magang bakti. Dilihat dari rentang masa kerja karyawan yang masih menjalankan masa kerja selama ≤ 1 tahun sebesar 23,8% mereka masih cenderung memiliki keterbatasan pengetahuan tentang materi pelatihan yang sulit sehingga pada rentang masa kerja tersebut masih kurang untuk pencapaian target perusahaan. Kemudian dilihat dari jenis kelamin karyawan magang bakti yang berjenis kelamin laki-laki sebesar 33,3% memiliki nilai produktivitas yang rendah dibandingkan perempuan dikarenakan mereka masih belum bisa membantu mencapai target perusahaan. Hal tersebut dikarenakan karyawan yang berjenis kelamin laki-laki masih cenderung kurang memiliki kepekaan terhadap kebutuhan dan preferensi pelanggan, jika hal tersebut tidak diterapkan karyawan tidak dapat meningkatkan kemampuan mereka dalam memahami dan memenuhi kebutuhan nasabah. Dan juga karyawan yang berjenis kelamin laki – laki masih kurang memiliki keahlian interpersonal yang kuat, kurangnya kemampuan berkomunikasi yang baik, dan kurangnya multitasking yang efektif yang seringkali dimiliki oleh wanita. Selanjutnya dilihat dari kriteria rentang umur bahwa yang masih kurang memahami tentang materi pelatihan adalah karyawan magang bakti yang berusia 18-22 tahun sebesar 23,8%. Hal tersebut dikarenakan mereka mungkin memerlukan waktu ekstra untuk beradaptasi dengan kompleksitas tugas, sementara karyawan yang lebih tua mungkin membawa pengalaman lebih banyak.

Maka dari itu penulis memberikan saran kepada perusahaan agar karyawan dapat mengerti isi materi pelatihan yang diberikan oleh penerjemah yaitu:

Komunikasi yang Jelas: Pastikan penerjemah menyampaikan materi dengan bahasa yang

jas dan mudah dimengerti. Gunakan contoh konkret dan relevan untuk memperkuat pemahaman.

Interaktif: Libatkan karyawan dalam sesi diskusi, pertanyaan, atau studi kasus. Hal ini dapat meningkatkan keterlibatan dan membantu mereka menerapkan konsep dalam konteks pekerjaan mereka.

Umpan Balik Terbuka: Fasilitasi sesi umpan balik terbuka untuk memastikan pemateri dapat menanggapi pertanyaan atau kebingungan dengan cara yang memperjelas materi.

Kolaborasi Tim: Dorong kolaborasi antar karyawan dalam menerapkan konsep baru. Diskusi dan sharing pengalaman dapat memperkuat pemahaman dan memotivasi karyawan untuk menerapkan materi tersebut dalam pekerjaan mereka.

Selanjutnya saran dari penulis untuk karyawan magang bakti yang memiliki masa kerja \leq 1 tahun dan masih mengalami kendala dalam mencapai target perusahaan yaitu:

1. Bimbingan dan Mentorship: Cari mentor atau sesama karyawan yang memiliki pengalaman lebih lama untuk memberikan bimbingan dan berbagi tips sukses.
2. Partisipasi dalam Pelatihan Tambahan: Ambil inisiatif untuk mengikuti pelatihan tambahan yang dapat meningkatkan keterampilan yang dibutuhkan untuk mencapai target.
3. Pengembangan Diri: Terlibat dalam pengembangan diri, seperti membaca buku atau mengikuti webinar, yang dapat meningkatkan pemahaman dan keterampilan dalam pekerjaan.

Saran dari penulis untuk karyawan berjenis kelamin laki-laki dalam mencapai target penjualan perusahaan yaitu:

1. Pemahaman Produk: Mendalaminya pengetahuan tentang produk atau layanan yang dijual oleh perusahaan akan membantu membangun kepercayaan nasabah dan meningkatkan kemampuan penjualan.
2. Keterampilan Komunikasi: Tingkatkan keterampilan komunikasi, termasuk pendengaran aktif dan kemampuan berbicara yang efektif. Komunikasi yang baik dapat memperkuat hubungan dengan pelanggan dan rekan kerja.
3. Kreativitas dalam Penjualan: Cari cara kreatif untuk memasarkan produk atau layanan. Pemikiran kreatif dapat membedakan diri kita dari pesaing dan meningkatkan daya tarik penawaran.

Saran dari penulis untuk karyawan berusia 18-22 tahun dalam pencapaian target penjualan di industri perbankan yaitu:

1. Pelajari Produk Perbankan dengan Baik: Pahami dengan mendalam produk dan

layanan perbankan yang dijual. Pengetahuan yang kuat akan memberikan kepercayaan diri dalam berinteraksi dengan pelanggan.

2. Bangun Hubungan: Fokus pada pembinaan hubungan yang positif dengan nasabah. Kesadaran akan kebutuhan dan keinginan mereka dapat meningkatkan peluang penjualan jangka panjang.
3. Pelatihan Lanjutan: Ikuti pelatihan tambahan yang diberikan oleh perusahaan atau luar untuk meningkatkan keterampilan penjualan dan pemahaman tentang tren perbankan.

Dengan menggabungkan saran-saran ini, karyawan magang bakti dalam industri perbankan dapat memperkuat kemampuan penjualan mereka dan mencapai target perusahaan dengan lebih efektif.

- b. Terkait dengan motivasi kerja karyawan magang bakti PT. Bank Central Asia Tbk. KCU Harapan Indah Bekasi dilihat dari kriteria umur 23-27 tahun sebesar 76,2% mereka yang sangat membutuhkan motivasi berupa pengakuan dan apresiasi agar usaha mereka selama bekerja bisa untuk perkembangan karir mereka kedepanya dan direkomendasikan menjadi karyawan tetap di perusahaan. Jika dilihat dari kriteria masa kerjanya karyawan magang bakti yang memiliki masa kerja 2-3 tahun sebesar 76,2% sangat memerlukan motivasi khusus untuk perkembangan karir mereka karena dalam dunia kerja yang kompetitif, motivasi untuk perkembangan karir dapat membantu karyawan magang bakti untuk tetap berdayasaing dan siap menghadapi tantangan yang muncul. Saran dari penulis untuk BCA KCU Harapan Indah Bekasi disarankan harus bisa menjaga dan menghargai usaha kerja karyawan dalam perusahaan melalui hal-hal yang mendorong semangat dan usaha kerja seperti *employee of the month* (karyawan terbaik bulanan), pemberian bonus bagi karyawan yang melebihi target perusahaan, serta menerima masukan dan keluhan yang disampaikan oleh karyawan.

Terkait dengan Produktivitas kerja karyawan magang bakti PT. Bank Central Asia Tbk KCU Harapan Indah Bekasi untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja. Dilihat dari hasil terendah kuesioner penelitian bahwa pernyataan “menyusun rencana kerja yang terstruktur untuk mencapai target yang diinginkan”. Benar adanya bahwa karyawan magang bakti kurang untuk menyusun rencana kerja mereka dengan terstruktur untuk mencapai target yang menyebabkan kurang tercapainya produktivitas kerja karyawan magang bakti. Dengan demikian penulis menyarankan untuk karyawan magang bakti guna meningkatkan produktivitas kerja dan mencapai target perusahaan yaitu dengan mengatur Prioritas, Identifikasi tugas yang paling mendesak dan memiliki dampak besar

pada pencapaian target. Rencanakan Waktu, karyawan magang bakti bisa membuat jadwal harian atau mingguan yang terorganisir. Tentukan waktu untuk setiap tugas dan pastikan mengikuti jadwal dengan disiplin. Dan karyawan magang bakti bisa untuk mengambil Inisiatif, jangan takut untuk mengambil inisiatif dan mencari cara untuk meningkatkan proses kerja. Ide kreatif dan solusi inovatif dapat memberikan kontribusi positif pada pencapaian target.

DAFTAR REFERENSI

- Ansory, A. F., & Indrasari, M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Elfrianto. (2016). Manajemen Pelatihan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan. *Jurnal EduTech*, 2(2), 46–58.
- Firdiyanti, E. (2017). Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(4), 1–7.
- Permatasari, Indah dan Hardiyan. 2018. Pengaruh E-Learning sebagai Media Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan BCA KCU Tangerang. *Jurnal SISFOKOM*, Vol. 07. No. 01.
- Rahmawati, I., Bagis, F., & Darmawan, A. (2021). Analisis Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt Hyup Sung Indonesia. *Jurnal Manajemen*, 15(2), 317–328.
- Thamrin, D. (2020). Pelatihan Strategi Peningkatan Pemasaran, Penjualan dan Pelaporan Akuntansi melalui Pembuatan Website di Yayasan Duta Bangsa Indonesia di Cikarang. *Jurnal ABDIMAS (Pengabdian kepada Masyarakat)*, (1), 11-20.