

PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA DI PT SENTRA ANUGRAH MOTOR

Aditya Pratama*¹, Enang Narlan SAP²

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Langlangbuana
adityapratama@gmail.com*¹, enangnsap@gmail.com²

Abstrak: Penelitian ini dilaksanakan di PT Sentra Anugrah Motor yg beralamat di jalan raya Banjaran No 49 Bandung. Metode yang digunakan adalah metode analisis deskriptif dan verifikatif dengan jumlah responden sebanyak 60 orang. Metode analisis data menggunakan path analysis dengan bantuan spss 22. Hasil penelitian yang menggunakan metode analisis jalur didapatkan data bahwa pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja sebesar 20,3%, motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja sebesar 28,1%, dan pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja adalah sebesar 48,6%. Dalam pengujian hipotesis, digunakan perhitungan statistik, yaitu Uji t untuk pelatihan terhadap prestasi kerja adalah ($2,717 > 2,00247$), itu artinya pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja. Sedangkan uji t untuk motivasi terhadap prestasi kerja adalah ($3,537 > 2,00247$), itu artinya motivasi mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja. Uji F, dimana uji F adalah ($26,939 > 3,16$) artinya H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya bahwa pelatihan dan motivasi mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja.

Kata kunci: Pelatihan, Motivasi dan Prestasi kerja.

Abstract : This research was conducted at PT Sentra Anugrah Motor which is located at highway of Banjaran No 49 Bandung. The method used is descriptive analysis method and verifikatif with the number of respondents as many as 60 people. Methods of data analysis using path analysis with the help of spss 22. The result of the research using path analysis method showed that the training had an effect on the performance of 20.3%, the motivation had an effect on the performance of 28.1%, and the influence of the training and work motivation on the job performance was 48.6%. In testing hypothesis, used statistical calculation, that is t test for training to work performance is ($2,717 > 2,00247$), that means training influence to work performance. While t test for motivation to work performance is ($3,537 > 2,00247$), that mean motivation have influence to work performance. Test F, where the test F is ($26,939 > 3,16$) means H_0 refused and H_a accepted which means that training and motivation have an influence on work performance.

Keywords: Training, Motivation and Job Performance.

PENDAHULUAN

Sentra Anugrah Motor didirikan pada tahun 1997 oleh pemilik sekarang penggemar olahraga yang telah dengan sabar tumbuh bisnis untuk menjadi kekuatan yang dominan di motor ritel di Indonesia. Dealer terletak di kota Bandung, beberapa dua hektar real estat, dan kaki persegi 33.000 penjualan dan fasilitas layanan. Sentra Anugrah Motor adalah perusahaan yang berbentuk PT yang bergerak di bidang penjualan kendaraan bermotor di Indonesia, PT

Sentra Anugrah Motor memiliki beberapa anak cabang di kota Bandung, dan memiliki satu kantor pusat. Sentra Anugrah Motor adalah salah satu perusahaan ritel Yamaha Indonesia yang diberi kepercayaan oleh Yamaha Indonesia untuk menjadi mitra ritel Yamaha Indonesia. Pemilik Sentra Anugrah Motor adalah Bapak Sami Jaya H. Pusat Sentra Anugrah Motor saat ini berada di Jl. Soekarno Hatta No. 474 A Parakan Asri Batununggal, Bandung. Saat Ini Sentra Anugrah Motor telah

memiliki lebih dari 100 karyawan di semua kantor cabang dan pusatnya. Sentra Anugrah Motor berada di bawah naungan Yamaha Indonesia. Saat ini semua yang kegiatan pemasaran, manajemen, keuangan dan lain-lainnya masih di tangani oleh Yamaha pusat Indonesia.

Pelatihan merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan apa jadinya jika suatu perusahaan menerima karyawan tanpa mengadakan pelatihan terhadap karyawan nya, pelatihan merupakan hal sangat penting dalam suatu perusahaan agar karyawan dapat bekerja sebaik mungkin. Terdapat masalah di PT sentra anugrah motor seperti kurang meratanya pelatihan yang dilakukan oleh Pt Sentra Anugrah Motor. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengumpulkan data dan informasi mengenai pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Sentra Anugrah Motor.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Pelatihan di Sentra Anugrah Motor.
2. Motivasi kerja pada karyawan di Sentra Anugrah Motor.
3. Prestasi kerja karyawan di Sentra Anugrah Motor.
4. Pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan di Sentra Anugrah Motor.
5. Pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan di Sentra Anugrah Motor.
6. Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan di Sentra Anugrah Motor.

Pelatihan

Sedarmayanti (2013) menjelaskan bahwa pelatihan adalah sebagai sarana yang ditunjukkan pada upaya untuk lebih mengaktifkan kerja para anggota organisasi yang kurang aktif sebelumnya, mengurangi dampak negatif yang dikarenakan kurangnya pendidikan, pengalaman yang terbatas, atau

kurangnya diri dari anggota atau anggota kelompok tertentu

Indikator pelatihan Mangkunegara (2013) diantaranya :

1. Jenis pelatihan
Berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang telah dilakukan, maka perlu dilakukan pelatihan peningkatan kinerja pegawai dan etika kerja bagi tingkat bawah dan menengah.
2. Tujuan pelatihan
Tujuan pelatihan harus kongkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan
3. Materi
Materi pelatihan dapat berupa pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.
4. Metode yang digunakan
Metode pelatihan yang digunakan adalah metode dengan pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran, dan games, latihan dalam kelas, test, kerja tim dan study visit.
5. Kualifikasi peserta
Peserta pelatihan adalah pegawai perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.
6. Kualifikasi pelatih
Pelatih atau instruktur yang akan memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain mempunyai keahlian

yang berhubungan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.

7. Waktu (banyaknya sesi)

Banyaknya sesi pelatihan terdiri dari 67 sesi materi dan 3 sesi pembukaan dan penutupan pelatihan kerja. Dengan demikian jumlah sesi pelatihan ada 70 sesi atau setara dengan 52,2 jam. Makin sering petugas mendapat pelatihan maka cenderung kemampuan dan keterampilan pegawai semakin meningkat.

Motivasi

Menurut Flippo (2011) dalam Hasibuan (2011) motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Menurut Wibowo (2011) penilaian motivasi dilihat dari beberapa hal yaitu :

1. Tanggung jawab pribadi
2. Program kerja berdasarkan rencana
3. Kemampuan untuk mengambil keputusan dan berani mengambil resiko

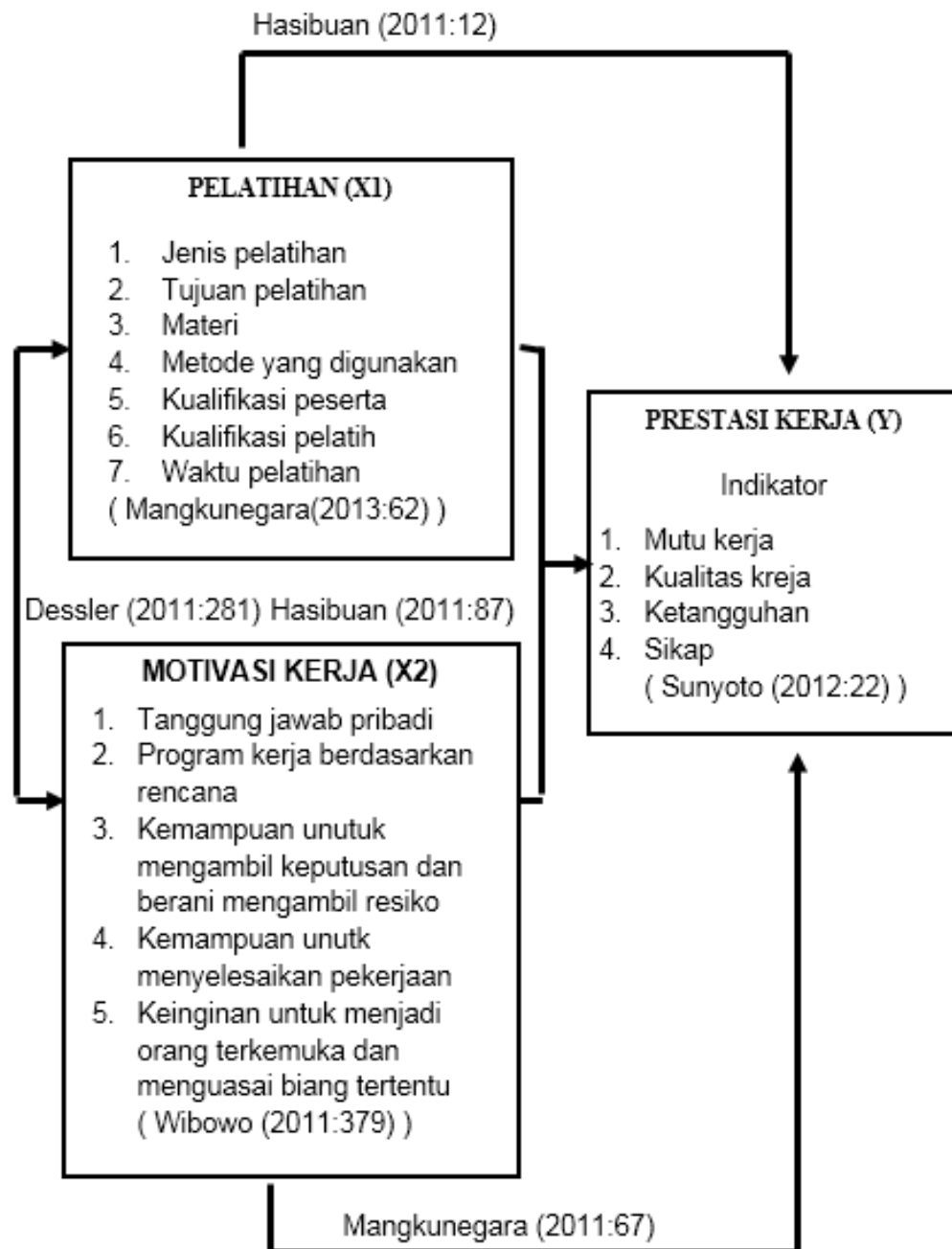
4. Kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan
5. Keinginan untuk menjadi orang terkemuka dan menguasai bidang tertentu

Prestasi Kerja

Sunyoto (2012) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya

Flippo (2011) dalam Sunyoto (2012) prestasi kerja seseorang dapat diukur melalui:

1. Mutu Kerja, berkaitan dengan ketepatan waktu, keterampilan dan kepribadian dalam melakukan pekerjaan
2. Kualitas kerja, berkaitan dengan pemberian tugas tambahan yang diberikan oleh atasan kepada bawahannya
3. Ketangguhan, berkaitan dengan tingkat kehadiran, pemberian waktu libur, dan jadwal keterlambatan hadir di tempat kerja.
4. Sikap, merupakan sikap yang ada pada pegawai yang menunjukkan seberapa jauh tingkat kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber: Data yang telah diolah penulis

Hubungan Pelatihan dan Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2011) karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan

mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai.

Dengan dilakukannya pelatihan dalam sebuah perusahaan diharapkan seluruh potensi yang dimiliki karyawan, yaitu pengetahuan, keterampilan, dan sikap dapat ditingkatkan. Sehingga karyawan dapat bekerja lebih baik dan sesuai dengan apa yang perusahaan inginkan, dengan ini prestasi kerja karyawan tersebut akan semakin baik pula.

Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja

Menurut Keith Davis (1964) dalam Mangkunegara (2011) motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan pegawai terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja

Menurut Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2011) menyatakan bahwa: *“Training is short-term educational process utilizing a systematic and organized procedure by which non-managerial personal learn technical knowledge and skills for a definite purpose”*. (Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas).

Menurut Flippo (2011) dalam Hasibuan (2011) motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Menurut Andrew F. Sikulala dalam Hasibuan (2011) penilaian prestasi kerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh

karyawan dan ditujukan untuk pengembangan.

Hipotesis pada penelitian ini, yaitu:

1. Pelatihan pada Sentra Anugrah Motor dinilai cukup baik.
2. Motivasi pada Sentra Anugrah Motor dinilai cukup baik.
3. Prestasi Kerja pada Sentra Anugrah Motor dinilai cukup baik.
4. Pelatihan berpengaruh terhadap Prestasi kerja karyawan pada Sentra Anugrah Motor
5. Motivasi berpengaruh terhadap Prestasi kerja karyawan pada Sentra Anugrah Motor
6. Terdapat pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Prestasi kerja karyawan pada Sentra Anugrah Motor.

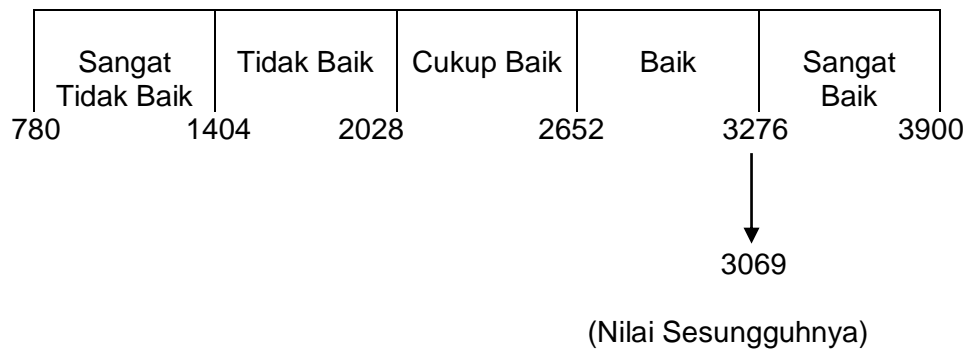
METODE PENELITIAN

Desain penelitian menggunakan deskriptif dan Verifikatif. Populasi atau sumber informasi adalah karyawan PT Sentra Anugrah Motor dengan pengumpulan data menggunakan wawancara, kuesioner, dan observasi. Metode analisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, dan Path Analysis dengan SPSS ver. 22 . jumlah populasinya adalah sebanyak 60

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Pelatihan di PT. Sentra Anugrah Motor

Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit maupun luas. Secara terbatas, pelatihan menyediakan para pegawai dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta keterampilan yang digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini.



Gambar 2. Garis Kontinum Pelatihan

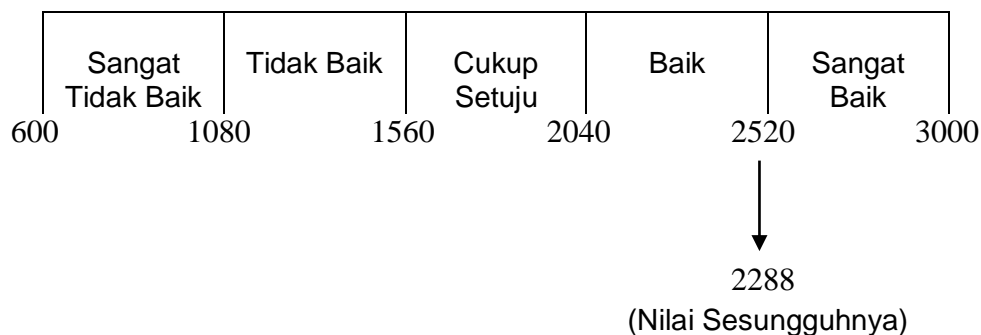
Sumber: Data yang telah diolah penulis

Sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan berada pada kategori baik. Hasil tersebut sekaligus menjawab rumusan masalah No. 1 yang menyatakan “Bagaimana Pelatihan di Sentra Anugrah Motor?”. Maka sesuai rumusan tersebut hipotesis No. 1 yang menyatakan “Pelatihan di Sentra Anugrah Motor baik” hipotesis ditolak.

Deskripsi Motivasi di PT Sentra Anugrah Motor

Motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau

dorongan bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan. Motivasi kerja pegawai adalah kondisi yang membuat pegawai mempunyai kemauan atau kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas. Motivasi kerja pegawai akan mensuplai energi untuk bekerja atau mengarahkan aktivitas selama bekerja, dan menyebabkan seorang pegawai mengetahui adanya tujuan yang relevan antara tujuan organisasi dengan tujuan pribadinya.



Gambar 3. Garis Kontinum Motivasi

Sumber: Data yang telah diolah penulis

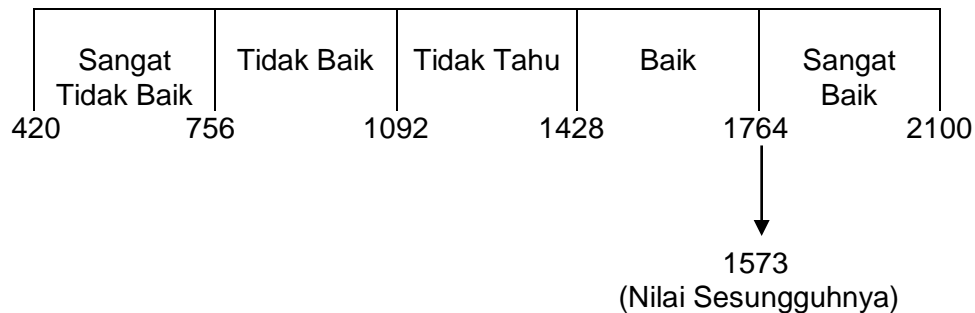
Secara ideal skor yang diharapkan untuk jawaban responden terhadap 10 pernyataan adalah 3000. Dari perhitungan gambar di atas menunjukkan

nilai yang diperoleh 2288 atau 76% dari skor ideal yaitu 3000. Dengan demikian Motivasi di Sentra Anugrah Motor berada pada kategori baik.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa berada pada kategori baik. Hasil tersebut sekaligus menjawab rumusan masalah No. 2 yang menyatakan “Bagaimana Motivasi di Sentra Anugrah Motor?”. Maka sesuai rumusan tersebut hipotesis No. 2 yang menyatakan “Motivasi di Sentra Anugrah Motor baik” hipotesis ditolak.

Deskripsi Prestasi Kerja di PT. Sentra Anugrah Motor

Prestasi kerja dapat diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan selama periode waktu tertentu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Aspek-aspek yang dinilai dari prestasi kerja mencakup kesetiaan, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerjasama, kepemimpinan, kepribadian, kecakapan, dan tanggung jawab.



Gambar 4. Garis Kontinum Prestasi Kerja

Sumber: Data yang telah diolah penulis

Sehingga dapat disimpulkan bahwa berada pada kategori baik. Hasil tersebut sekaligus menjawab rumusan masalah No. 3 yang menyatakan “Bagaimana Prestasi Kerja di Sentra Anugrah Motor?”.

Maka sesuai rumusan tersebut hipotesis No. 3 yang menyatakan “Prestasi Kerja di Sentra Anugrah Motor cukup baik” hipotesis ditolak.

Tabel 1. Skor Koefisien Kolerasi

		X1	X2
X1	Pearson Correlation	1	,636**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	60	60
X2	Pearson Correlation	,636**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	60	60

Sumber: Data yang telah diolah penulis

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa keeratan hubungan antara variabel pelatihan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) dinyatakan oleh besarnya koefisien korelasi ($r_{x_1x_2}$) adalah 0,636 yang nantinya

akan digunakan dalam perhitungan Koefisien Determinasi (KD) untuk menghitung besarnya pengaruh tidak langsung dari variabel penyebab ke variabel akibat.

Berikut ini adalah hasil perhitungan menggunakan program *software* SPSS versi 22, sebagai berikut:

Tabel 2. coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15,148	1,641		9,231	,000
X1	,107	,040	,334	2,717	,000
X2	,156	,044	,435	3,537	,001

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data yang telah diolah penulis

Pada tabel *Coefficients* diatas, dalam kolom *Standardized Coefficients* terdapat masing-masing koefisien jalur pelatihan (X_1) terhadap prestasi kerja (Y) yaitu P_{yx1} adalah sebesar 0,334 atau 33,4%. Koefisien jalur motivasi kerja (X_2)

terhadap prestasi kerja (Y) yaitu P_{yx2} adalah sebesar 0,435 atau 43,5%

Berikut ini merupakan hasil perhitungan besarnya pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja secara simultan dengan menggunakan SPSS versi 22:

Tabel 3. Nilai Besaran Pengaruh Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,697 ^a	,486	,468	1,83348

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data yang telah diolah penulis

Dari tabel diatas didapatkan hasil R Square sebesar 0,486. Artinya pengaruh simultan pelatihan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap prestasi kerja (Y) adalah 0.486 atau 48,6% dan dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak teliti sebesar 0,514 atau 51,4%.

Pengujian hipotesis secara parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh

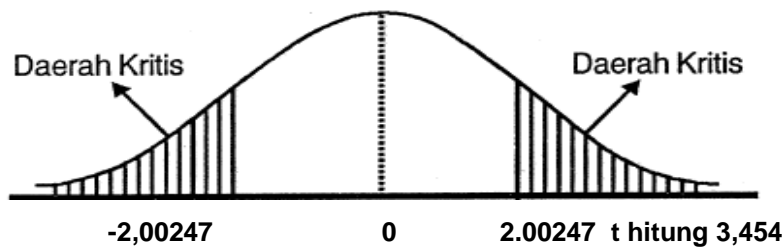
masing-masing variabel bebas (*independent*) terhadap variabel bebas (*dependent*). Uji statistik yang digunakan pada pengujian parsial adalah Uji t. Untuk pengujian dua pihak nilai statistik Uji t yang digunakan pada pengujian secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji T

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15,148	1,641		9,231	,000
X1	,107	,040	,334	2,717	,000
X2	,156	,044	,435	3,537	,001

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data yang telah diolah penulis

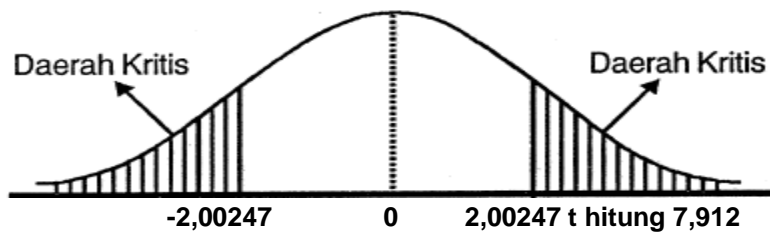


Gambar 5. Kurva Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja

Sumber: Data yang telah diolah penulis

Di dalam tabel distribusi t dengan ketentuan sebagai berikut, $\alpha=0,05$ dan $dk=(n-k-1)$ atau $60-2-1=57$, yaitu 2,00247. Pada tabel *Coefficients* sebelumnya diperoleh t_{hitung} pelatihan (X_1) terhadap

prestasi kerja (Y) sebesar 2,717 dengan nilai probabilitas (sig) = 0.000, karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,717 > 2,00247$).



Gambar 6. Kurva Motivasi Terhadap Prestasi Kerja

Sumber: Data yang telah diolah penulis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk membuktikan apakah pelatihan dan motivasi kerja memberikan pengaruh

yang besar terhadap prestasi kerja. Uji F yang digunakan pada pengujian secara simultan dapat dilihat pada tabel berikut:

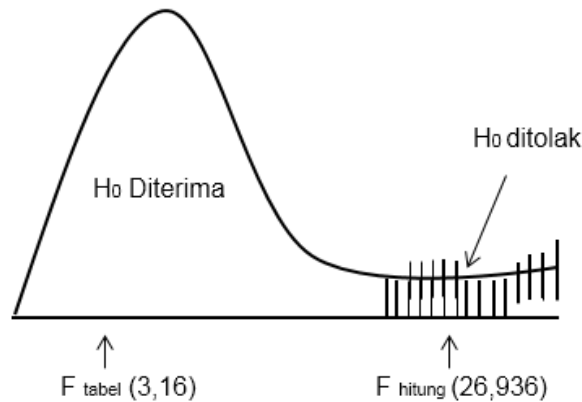
Tabel 5. Anova

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	181,120	2	90,560	26,939	,000 ^b
	Residual	191,614	57	3,362		
	Total	372,733	59			

a. Dependent Variable: Y
 b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data yang telah diolah penulis

Di dalam tabel distribusi F dengan ketentuan sebagai berikut, $\alpha=0,05$ dan dk pembilang k (2) dan dk penyebut = $(n-k-1)$ atau $60-2-1=57$, yaitu 3,16. Pada tabel Anova diperoleh nilai F sebesar 26,939 dengan nilai probabilitas (sig) = 0,000, karena nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel $26,939 > 3,16$.



Gambar 7. Kurva gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja

Sumber: Data yang telah diolah penulis

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian mengenai Pelatihan dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja di Sentra Anugrah Motor dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pelatihan di Sentra Anugrah Motor sudah baik, hal ini terlihat dari keterampilan karyawan dalam melaksanakan pelatihan yang diselenggarakan perusahaan. Hal tersebut dapat dilihat dari persentase tanggapan responden yang berada pada kategori baik. Namun masih terdapat hal yang kurang atau bermasalah seperti

2. Instruktur atau pengajar di Sentra Anugrah Motor kurang profesional menguasai materi yang disampaikan kepada karyawannya. Motivasi di Sentra Anugrah Motor berada sudah baik, seperti pada hal Saya memiliki program kerja sendiri dalam mengerjakan tugas dan pekerjaan di perusahaan ini. Hal tersebut dapat dilihat dari persentase tanggapan responden yang berada pada kategori baik. Namun masih terdapat hal yang kurang atau bermasalah perusahaan lebih tanggap terhadap

- apa yang menjadi keinginan karyawan.
3. Prestasi Kerja di Sentra Anugrah Motor berada sudah baik, seperti Karyawan selalu bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal tersebut dapat dilihat dari persentase tanggapan responden yang berada pada kategori baik. Namun masih terdapat hal yang kurang atau bermasalah memberikan *reward* (penghargaan) bagi karyawan yang mengerjakan tugas tambahan.
 4. Pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap Prestasi Kerja di Sentra Anugrah Motor, pelatihan berpengaruh sebesar 0,203 terhadap prestasi kerja.
 5. Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap Prestasi Kerja di Sentra Anugrah Motor, motivasi berpengaruh sebesar 0,281 terhadap prestasi kerja.
 6. Pelatihan dan Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja di Sentra Anugrah. Motivasi lebih berpengaruh lebih kuat dibandingkan Pelatihan.

Melalui penelitian ini, terdapat beberapa saran yaitu:

1. Pelatihan di Sentra Anugrah Motor secara umum sudah baik, sebaiknya Instruktur atau pengajar di Sentra Anugrah Motor harus profesional menguasai materi yang disampaikan kepada karyawannya sehingga dalam pelatihan dapat menciptakan kondisi yang efektif, kondusif, dan tertata untuk menjadikan peserta pelatihan dengan sungguh-sungguh mengikuti materi yang disampaikan dan diharapkan instruktur bersedia menerima masukan dan saran yang diberikan untuk menjadi lebih baik lagi dalam pelaksanaan proses pelatihan.
2. Motivasi di Sentra Anugrah Motor secara umum baik, sebaiknya perusahaan lebih tanggap terhadap apa yang menjadi keinginan karyawan dan mencoba mencari tahu apa yang dapat memotivasi mereka untuk lebih bersemangat dalam berkerja. Dengan cara pemenuhan kebutuhan karyawan seperti kebutuhan fisik baik gaji yang cukup, tidak hanya pemenuhan kebutuhan fisik untuk meningkatkan motivasi dapat dilakukan dengan membentuk kelompok kerja yang memiliki target dan divisi sehingga memotivasi karyawan melalui hubungan kerja sama tim yang baik
3. Prestasi Kerja di Sentra Anugrah Motor secara umum baik, sebaiknya perusahaan memberikan *reward* (penghargaan) bagi karyawan yang mengerjakan tugas tambahan seperti memberikan pujian, insentif, tunjangan, bonus, promosi jabatan, dan penghargaan yang paling baik adalah membuat pegawai mengetahui kalau dirinya dihargai oleh perusahaan, bukan hanya sekelompok kecil orang.
4. Pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja, sebaiknya Perusahaan agar lebih memperhatikan sarana dan fasilitas pada saat pelatihan karena ini sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja, dengan cara menyediakan ruang pelatihan yang nyaman agar para peserta merasa nyaman dalam mengikuti pelatihan dan jenis pelatihan jangan hanya diselenggarakan di dalam ruangan tetapi di luar lingkungan, agar dapat meningkatkan keterampilan dan inovasi dalam pelatihan sehingga tidak menimbulkan kejenuhan.
5. Motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja, sebaiknya perusahaan harus dapat

meningkatkan motivasi kerja di lingkungan karyawan dengan memperhitungkan kebutuhan karyawannya seperti gaji, uang transportasi, dan uang makan yang akan berpengaruh terhadap prestasi kerja.

6. Dalam pelaksanaan pelatihan dan motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja sebaiknya Perusahaan dapat memberikan informasi hasil dari prestasi kerja dari setiap karyawan, karena dengan mengetahui hasil tersebut karyawan dapat mengetahui bahwa mereka dapat memberikan yang terbaik atau bahkan tidak sesuai dengan target pencapaian kerja yang diharapkan oleh perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, G. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Indeks.
- Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.