

PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN J & T MEDAN

Rikawati Ginting Munthe

Universitas Quality, Program Studi Manajemen

Email: rikawati.ginting@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan J & T Medan. Dalam penelitian ini populasi adalah seluruh karyawan J & T Medan Cabang Ringroad dengan jumlah 35 orang. Jumlah populasi yang sedikit maka penentuan sampel dilakukan dengan sampel jenuh (sampel sensus), dimana semua populasi dijadikan sebagai sampel. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah pelatihan kerja, sedangkan variabel terikat adalah kinerja karyawan. Analisis data menggunakan analisis regresi linier sederhana dengan hasil penelitian pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan J&T Express Medan dengan nilai signifikansi t-hitung sebesar 6,977 lebih besar dari t-tabel (1,691).

Kata kunci : pelatihan kerja, kinerja karyawan, J&T Medan

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of job training on employee performance at J&T Medan. In this study the population is all employees of J & T Medan Ringroad Branch with a total of 35 people. The number of population is small, so the determination of the sample is done with a saturated sample (census sample), where all the population is used as a sample. The independent variable in this study is job training, while the dependent variable is employee performance. Data analysis using simple linear regression analysis with the results of job training research has a positive and significant effect on employee performance at J&T Express Medan with a significance value of t-count of 6.977 greater than t-table (1.691).

Key words: job training, employee performance, J&T Medan

PENDAHULUAN

Pembinaan terhadap sumber daya manusia adalah suatu kewajiban bagi perusahaan agar terus mampu meningkatkan kinerjanya. Karena mewujudkan keberhasilan sebuah perusahaan adalah melalui kinerja sumber daya manusia. Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan maupun kelompok sebagai penggerak utama untuk kelancaran kegiatan usaha. Perusahaan atau organisasi yang efektif harus mampu untuk menemukan, mendayagunakan, mempertahankan, dan mengembangkan manusia untuk mencapai hasil yang dicita-citakan. Salah satu cara untuk mengembangkan kinerja yang dimiliki oleh karyawan di perusahaan adalah diadakannya suatu program pelatihan dimana program yang diterapkan tersebut dibuat sesuai kebutuhan dari perusahaan.

Peningkatan pengetahuan, *skill*, perubahan sikap, perilaku, koreksi terhadap kekurangan-kekurangan kinerja dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja dan produktifitas melalui pelatihan dari pimpinan atau perusahaan. Pelatihan akan memberikan kesempatan bagi karyawan mengembangkan keahlian dan kemampuan baru dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai saat ini maupun untuk masa mendatang dapat membantu karyawan untuk mengerti apa yang sebenarnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan dan keahlian.

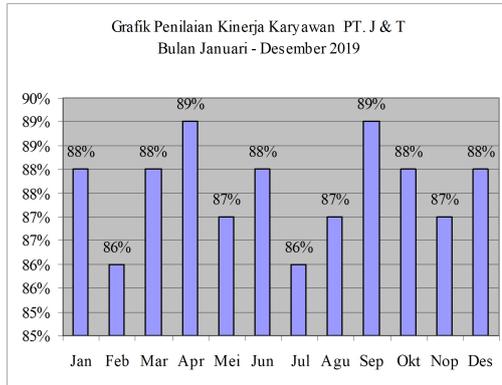
Kinerja karyawan sangat perlu diperhatikan, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, sehingga diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan tertukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

PT. J & T Medan merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa untuk melayani kebutuhan masyarakat dalam hal surat, paket, dan logistik serta jasa keuangan. Tuntutan masyarakat terhadap pelayanan surat, paket, dan logistik yang terus meningkat, sementara itu persaingan dari usaha sejenis seperti perusahaan-persahaan jasa titipan yang semakin menjamur, maka PT. J & T Medan memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat untuk memenuhi tuntutan masyarakat terhadap pelayanan surat, paket, dan logistik yang berkualitas serta menghadapi persaingan dari perusahaan jasa penitipan.

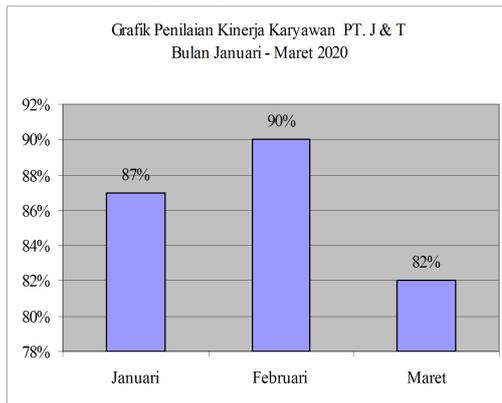
Dalam memberikan pelayanan terhadap pelanggan, masih terdapat kinerja karyawan PT. J & T yang tergolong rendah, dimana pelayanan surat, paket dan logistik tidak sampai tepat waktu dan masih adanya keluhan dari pelanggan tentang karyawan yang berperilaku tidak memuaskan dengan tidak mengindahkan keluhan-keluhan dari pelanggan.

Penilaian kinerja PT. J & T didasarkan dalam 5 kriteria. Dimana penilaian prestasi kerjanya berdasarkan atas 5 faktor, yaitu : prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kerjasama dan kejujuran. Kinerja karyawan PT. J & T terbilang masih kurang dapat dilihat dari hasil penilaian kinerja karyawan dari bulan Januari hingga bulan Desember 2019 pada Gambar 1.



Gambar 1. Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Bulan Januari – Desember 2019

Penilaian kinerja karyawan dari bulan Januari hingga bulan Maret 2020 dapat dilihat pada pada Gambar 2.



Gambar 2. Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Bulan Januari – Maret 2020.

Dapat dilihat pada bulan Januari persentase kinerja karyawan PT. J & T tergolong sedang yaitu sebesar 87%, dan mengalami peningkatan pada bulan Februari sebesar 90%. Namun, pada bulan selanjutnya yaitu bulan Maret sampai mengalami penurunan, dimana perusahaan merasa tidak puas dengan kinerja karyawan.

Dalam usahanya untuk meningkatkan pelayanan ke konsumen PT. J & T Medan membutuhkan karyawan yang handal, dan setiap

tahunnya perusahaan selalu mengadakan pelatihan bagi karyawan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Jadi dapat dikatakan bahwa pelatihan merupakan suatu proses peningkatkan pengetahuan dan keahlian untuk memperbaiki kinerja karyawan dengan memperbaiki keahlian yang kurang baik agar menjadi lebih baik.

Pada Tabel 1. dideskripsikan data mengenai kehadiran karyawan dalam mengikuti kegiatan pelatihan yang diambil secara acak pada periode bulan Januari sampai dengan bulan Maret 2020.

Tabel 1. Jumlah Kegiatan Pelatihan pada PT. J & T Medan Periode Januari – Maret 2020

| | Topik | Partisipasi (orang) | Tanggal |
|---|--|---------------------|------------------|
| 1 | Aturan Penanganan Pengiriman Cargo | 15 | 14 Januari 2020 |
| 2 | Dokumen Pendukung Pengiriman Cargo | 11 | 16 Februari 2020 |
| 3 | Penanganan <i>irregularity</i> & <i>claim</i> kehilangan, ker usakan cargo | 12 | 1 Maret 2020 |

Sumber : PT. J & T Medan (2020)

Dari Tabel 1 di atas dapat dapat diketahui bahwa perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawan tentang penanganan pengiriman barang/cargo, serta penanganan masalah-masalah yang terjadi dalam pengiriman cargo.

Berdasarkan pada penelitian pendahuluan yang dilakukan peneliti pada PT. J & T Medan, terdapat beberapa permasalahan yang terjadi dalam perusahaan, seperti proses pengiriman barang yang kurang tepat waktu dan terjadinya beberapa

kerusakan pada barang yang dikirim. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih kurang baik yang mungkin diakibatkan kurangnya disiplin dan keterampilan karyawan. Dengan adanya pelatihan kerja bagi karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan. Manajemen dapat melihat apakah dengan dilakukannya pelatihan kerja dapat memberikan pengaruh positif atau negatif terhadap kinerja karyawan.

URAIAN TEORITIS

Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar (Widodo, 2015:82). Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.

Widodo (2015:84) mengemukakan bahwa “tujuan pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan adalah untuk meningkatkan produktivitas, meningkatkan kualitas, mendukung perencanaan SDM, meningkatkan moral anggota, memberikan kompensasi yang tidak langsung, meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja, mencegah kedaluarsa kemampuan dan pengetahuan personel, meningkatkan perkembangan kemampuan dan keahlian personel. Mangkunegara (2015:116) menyatakan bahwa indikator-indikator pelatihan terdiri dari: jenis pelatihan, tujuan pelatihan, materi, metode yang digunakan, kualifikasi peserta, kualifikasi pelatihan, dan waktu.

Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas

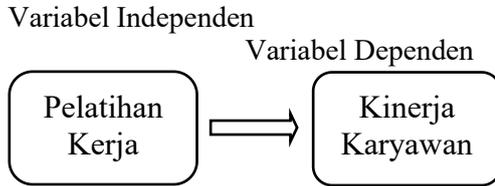
perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki. Untuk lebih jelas, berikut dikutip definisi kinerja para ahli. Fahmi (2012:227) menyatakan bahwa “kinerja adalah suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu”. Dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil dari tindakan seorang pekerja sesuai dengan pekerjaannya dan diawasi oleh orang-orang tertentu yaitu seorang atasan atau pimpinan dan dukungan dari organisasi.

Kinerja karyawan adalah penilaian hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Penilaian kinerja merupakan alat yang bermanfaat tidak hanya untuk mengevaluasi kinerja dari para karyawan, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi karyawan. Beberapa manfaat penilaian kinerja dapat dijelaskan di bawah ini.

Tercapainya suatu kinerja seseorang atau pekerja karena adanya upaya dan tindakan yang dihasilkan. Upaya tersebut yaitu berupa hasil kerja (kinerja) yang dicapai oleh pekerja. Kinerja dapat dihasilkan dari pendidikan, pengalaman kerja dan profesionalisme. Pendidikan adalah modal dasar dan utama seorang pekerja dalam mencari kerja dan bekerja. Pengalaman dalam bekerja berkaitan dengan masa kerja karyawan, semakin lama seseorang bekerja pada suatu bidang pekerjaan maka semakin berpengalaman orang tersebut, dan apabila seseorang telah mempunyai pengalaman kinerja pada suatu bidang pekerjaan tertentu, maka ia mempunyai kecakapan atas bidang pekerjaan yang ia lakukan.

Adapun kerangka pemikiran

penelitian dapat diuraikan pada gambar berikut ini :



Gambar 3. Kerangka Pemikiran

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada J & T Medan yang berlokasi di Jl. Gagak Hitam Ring Road, Medan, Kecamatan Sunggal, Medan. Dalam suatu kegiatan baik yang bersifat ilmiah maupun yang bersifat sosial, perlu dilakukan pembatasan populasi dan cara pengambilan sampel. Sampel yang diambil harus representatif artinya dapat mewakili keseluruhan dari populasi. Menurut Sugiyono (2016:55), “populasi adalah keseluruhan obyek penelitian yang terdiri dari manusia dan benda ataupun peristiwa sebagai sumber data yang mewakili karakteristik tertentu dalam penelitian”. Dalam penelitian ini menjadi populasi adalah seluruh karyawan J & T Medan yang berjumlah 35 orang.

Sugiyono (2016:428) menyatakan bahwa “teknik analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan, lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan dalam unit-unit, melakukan sintesa dan menyusun kedalam pola, untuk menganalisis data dan informasi yang diperoleh”.

Sugiyono (2016) mengatakan bahwa metode analisis regresi linier sederhana digunakan karena jumlah variabel bebas dan terikatnya tidak lebih dari satu dan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel bebas berupa budaya organisasi

terhadap variabel terikat berupa komitmen karyawan pada J & T Medan Medan. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan dilakukan dengan uji signifikansi menggunakan uji t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengambilan data terhadap karyawan J & T Express Medan yang menjadi sampel penelitian ini dengan cara menyebarkan kuesioner ke setiap karyawan sebagai responden sejumlah 35 orang. Karakteristik responden penelitian dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Karakteristik Responden

| No | Karakteristik Responden | | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|-------------------------|-----------|-----------|----------------|
| 1 | Jenis Kelamin | Perempuan | 11 | 31,4 |
| | | Laki-Laki | 24 | 68,6 |
| 2 | Umur (tahun) | < 30 | 7 | 20,0 |
| | | 30 – 40 | 16 | 45,7 |
| | | 41 – 50 | 11 | 31,4 |
| | | > 50 | 1 | 2,9 |
| 3 | Tingkat Pendidikan | SMA | 24 | 75,0 |
| | | D3 | 7 | 21,9 |
| | | S1 | 4 | 12,5 |

Sumber : Diolah

Tabel 3. Hasil Regresi Linier Sederhana

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 1.289 | 4.056 | | .318 | .753 |
| | Pelatihan_kerja | 1.122 | .161 | .772 | 6.977 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Diolah dari spss

Berdasarkan hasil persamaan regresi linier sederhana menunjukkan bahwa koefisien X (pelatihan kerja) sebesar 1,122 yang menunjukkan hubungan positif terhadap kinerja karyawan (Y), artinya jika pelatihan

kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan naik sebesar 1,122 satuan.

Sebagai dasar untuk menerima atau menolak hipotesis, dilakukan uji signifikansi menggunakan uji-t. Pengujian hipotesis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan cara membandingkan nilai t-hitung dengan nilai t-tabel. Dengan taraf signifikan sebesar 0,05 atau 5%, pengujian dua sisi dan dk (n-k) maka diperoleh t-tabel = 1,691 (Lampiran 13).

Untuk menguji pengaruh variabel pelatihan kerja terhadap kinerja nasabah dilakukan dengan membandingkan t-hitung sebesar 6,977 dan t-tabel 1,696 yang berarti t-hitung > t-tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja secara signifikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada J & T Express Medan, dengan demikian maka hipotesis **diterima**.

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur sejauh mana kemampuan model regresi dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai R^2 adalah antara 1 – 0. Nilai R^2 yang kecil atau mendekati nol berarti kemampuan variasi variabel terikat terbatas. Jika nilai mendekati satu, berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel terikat.

Nilai yang dipergunakan dalam melihat koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah pada kolom *adjusted R square*. Hal tersebut dikarenakan nilai *adjusted R square* tidak rentan pada penambahan variabel bebas. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4.
Nilai Koefisien Determinasi

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .772 ^a | .596 | .584 | 4.73718 | 2.364 |

a. Predictors: (Constant), Pelatihan_kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Diolah spss

Besarnya nilai pengaruh pelatihan kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,596 atau 59,60% Sedangkan sisanya sebesar 40,40 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 1,122. Peningkatan pelatihan kerja sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 1,122.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai pelatihan kerja yang paling tinggi terdapat pada indikator karyawan selalu mengikuti pelatihan agar dapat meningkatkan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan nilai skor 4,06, sedangkan nilai terendah pada indikator karyawan selalu mempelajari dengan baik metode pelatihan yang digunakan dengan nilai skor 3,20. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu memperbaiki metode pelatihan yang digunakan, sehingga karyawan dapat lebih memahami dan menguasai materi pelatihan yang diberikan yang akan diterapkan dalam proses pelaksanaan pekerjaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai kinerja karyawan yang paling tinggi terdapat indikator karyawan menangani beban kerja sebagaimana yang ditugaskan perusahaan kepada karyawan dan indikator karyawan menjalin hubungan yang baik dengan pimpinan dalam pekerjaan maupun luar pekerjaan dengan skor 3,09, sedangkan nilai terendah pada indikator karyawan melakukan perbaikan atas pekerjaan yang salah dengan nilai skor 2,57. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan masih belum melakukan pekerjaan secara optimal, dimana masih banyak karyawan yang belum melakukan perbaikan pekerjaan secara benar, sehingga perusahaan harus melakukan pelatihan yang lebih baik agar proses pelaksanaan pekerjaan dan perbaikan atas pelaksanaan pekerjaan berlangsung secara benar.

Hasil penelitian menunjukkan pelatihan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan merupakan sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan. Pelatihan juga bukan merupakan suatu pemborosan mengingat hasil atau manfaatnya jauh lebih besar dari pada biaya atau waktu yang harus disediakan. Pelatihan merupakan cara yang baik untuk meningkatkan kinerja karyawan, dimana pada umumnya tujuan dilakukan pelatihan kerja adalah untuk memperbaiki kinerja karyawan. Adanya program pelatihan kerja bagi karyawan dapat meningkatkan pengetahuan dan pengalaman kerja di dalam perusahaan yang bersangkutan. Selain itu pelatihan kerja yang baik dalam perusahaan akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan maksimal dengan penuh tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Pelatihan merupakan usaha untuk memperbaiki kinerja karyawan pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau

satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. secara ideal, pelatihan harus didesain untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi yang pada waktu yang bersamaan juga mewujudkan tujuan-tujuan organisasi, secara ideal, pelatihan harus didesain untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi, yang pada waktu bersamaan juga mewujudkan tujuan-tujuan dari para pekerja secara perorangan. Hal ini didukung oleh pendapat Fahmi (2014:173) bahwa pelatihan dilakukan untuk menutup “*gap*” antara kecakapan atau kemampuan karyawan dengan permintaan jabatan serta untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditetapkan. Pelatihan yang dilakukan kepada karyawannya sangat penting bagi tenaga kerja untuk bekerja lebih menguasai dan lebih baik terhadap pekerjaan yang dijabat atau akan dijabat ke depan. Pelatihan yang dimaksudkan akan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan keahlian dan kemampuan dalam bekerja. Pelatihan merupakan proses sistematis mengubah tingkah laku para karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.

J & T Express melakukan program pelatihan kerja dengan tujuan untuk menghasilkan karyawan yang mampu melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan baik, meningkatkan pengetahuan, keterampilan maupun sikap karyawan, sehingga diperoleh hasil yang diharapkan dan akan berpengaruh terhadap tata cara kerja karyawan di lapangan menjadi lebih baik lagi dan mengakibatkan hasil yang maksimal bagi perusahaan.

Pelatihan bagi karyawan sangat penting untuk diterapkan dalam suatu perusahaan. Dengan adanya pelatihan diharapkan karyawan akan dapat bekerja

secara lebih efektif dan efisien terutama untuk menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi seperti perubahan teknologi, perubahan metode kerja, menuntut pula perubahan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan. Oleh karena itulah perusahaan yang ingin berkembang, maka pelatihan bagi karyawannya harus mendapatkan perhatian yang besar.

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian ini dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu pelatihan kerja pada karyawan yang dilakukan J & T Express Medan sudah tergolong baik dengan skor 3,53 sedangkan kinerja karyawan masih tergolong sedang dengan skor 2,90.

Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada J & T Express Medan dengan nilai signifikansi t-hitung sebesar 6,977 lebih besar dari t-tabel (1,691).

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data dan kesimpulan dari hasil pengujian hipotesis yang diambil, maka penulis mengajukan saran agar J & T Express Medan meningkatkan pelatihan kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan yang masih tergolong sedang ataupun melalui faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. (2015). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fahmi, A. (2014). *HRD Syariah Teori dan Implementasi MSDM Berbasis Syariah* Jakarta: PT. Gramedia.
- Fahmi, I. (2012). *Manajemen Sumber*

- Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Hartatik, Indah Puji. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kaswan. (2011). *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung : Alfabeta.
- Kaswan. (2011). *Pelatihan dan Pengembangan*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Meiprahastuti, R. (2014). Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Madiun Tahun 2014. *Equilibrium* Vol. 2 (2) : 159 – 166.
- Nelson. (2012). Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Bongkar Muat Barang di Terminal Peti Kemas Cabang Panjang. *Jurnal Manajemen dan Bisnis* Vol.3 (1) : 38-52.
- Pasolong, Harbani. (2013). *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung : CV.Alfabeta.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Rowley Cris. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sandhy, M. K. dan A. Irfani. (2018). Pengaruh Pelatihan terhadap

- Kinerja Karyawan pada PT. Rekatama Putra Gegana Bandung. *Prosiding Manajemen* Vol. 4 (2) : 899 – 903.
- Sarwono, Jonathan. (2012). *Metode Riset Skripsi Pendekatan Kuantitatif Menggunakan Prosedur SPSS* (Edisi Pertama). Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. (2010). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Cetakan Kedua. Bandung : Mandar Maju.
- Sugiarti, T. Hartati dan H. Amir. (2015). Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Padma Ardy Aktuaria Jakarta. *Epigram* Vol. 13 (1) : 13 – 20.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Widodo, Suparno Eko. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Yusnita, N. (2015). Pengaruh Pelatihan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Cibalung Happy Land Bogor. *JIMFE* Vol. 1 (1) : 1-5.