

**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(Studi Kasus: GELANGGANG DAN TAMAN REKREASI KARANG SETRA,  
PT. BRAJATAMA BANDUNG)**

**IMPACT OF TRAINING ON EMPLOYEE PERFORMANCE (Case Study:  
GELANGGANG DAN TAMAN REKREASI KARANG SETRA, PT. BRAJATAMA  
BANDUNG)**

MERISA HAERUDIN

Prodi S1 Manajemen Bisnis Telekomunikasi Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom

[icaamerisa@gmail.com](mailto:icaamerisa@gmail.com)

**Abstrak**

Gelanggang dan Taman rekreasi Karang Setra dalam mencapai visinya, berusaha untuk meningkatkan kualitas dari sumber daya manusia yang terdapat didalamnya Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui jenis pelatihan dan kinerja karyawan Gelanggang dan Taman Rekreasi Karang Setra Bandung dan mengetahui terdapat atau tidaknya serta seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan Gelanggang dan Taman Rekreasi Karang Setra Bandung. Teknik *sampling* dalam penelitian ini adalah *nonprobability purposive sampling*, dimana teknik pengambilan sampel ditentukan dengan pertimbangan tertentu, maka ditarik sampel sebanyak 46 karyawan yang pernah melaksanakan pelatihan. Penelitian ini menggunakan metode analisis Regresi Sederhana dengan program *SPSS ver. 17 for windows*. Hasil analisis data diperoleh kesimpulan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Pelatihan, Kinerja Karyawan, Analisis Regresi Sederhana.

**Abstract**

*The purposes from this research was knowing the type of and employee performance in Gelanggang dan Taman Rekreasi Karang Setra Bandung and to know how big the influence of training on employee performance in Gelanggang dan Taman Rekreasi Karang Setra Bandung. Sampling technique in this research is purposive sampling nonprobability, where the technique of sampling is determined by certain considerations, then pulled a sample of 46 employees who attend their training. This study uses simple regression analysis using SPSS ver. 17 for windows. Results of the data analysis we concluded that the training had a significant influence on employee performance.*

*Keyword: Training, Employee Performance, Simple Regression Analysis.*

**1. Pendahuluan**

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia menempati posisi strategis dalam suatu organisasi, maka dari itu sumber daya manusia harus dikelola secara efektif dan efisien sehingga mempunyai tingkat hasil daya guna yang tinggi.<sup>[7]</sup> Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat berperan dalam suatu organisasi atau pemerintahan dalam memberikan pelayanan karena SDM merupakan penggerak jalannya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan tersebut organisasi perlu memiliki pegawai / karyawan yang berkualitas serta mempunyai semangat dan loyalitas yang tinggi.<sup>[2]</sup>

“*Training and development are terms is reffering to planned efforts designed facilitate the acquisition of relevant skills, knowledge and attitude by organization members.*” (Pelatihan dan pengembangan merupakan istilah-istilah yang berhubungan dengan usaha-usaha berencana yang diselenggarakan untuk mencapai penguasaan skill, pengetahuan, dan sikap-sikap pegawai atau anggota organisasi).<sup>[4]</sup>

Kinerja yang maksimal dari seorang pegawai dapat diperoleh jika perusahaan mampu mengarahkan dan mengembangkan potensi yang dimiliki oleh pegawainya sehingga pegawai dapat bekerja secara optimal)<sup>[9]</sup>.

Jumlah peserta pelatihan yang diselenggarakan di Gelnggang dan Taman Rekreasi Karang Setra Bandung, diketahui bahwa dari tahun 2011 sampai dengan tahun 2013 total jumlah peserta pelatihan di Gelanggang dan Taman Rekreasi Karang Setra Bandung mengalami penurunan, sedangkan pada Tahun 2014 total jumlah peserta pelatihan di Gelanggang dan Taman Rekreasi Karang Setra Bandung mengalami peningkatan. Total peserta pelatihan di Gelanggang dan Taman Rekreasi Karang Setra Bandung pada tahun 2011 sebanyak 62 orang pada tahun 2012 sebanyak 40 orang, pada tahun 2013 sebanyak 36 orang. sedangkan tahun 2014, total peserta pelatihan sebanyak 55 orang. Berdasarkan hasil wawancara tidak terstruktur antara penulis dan *General Manager Kantor Gelanggang dan Taman Rekreasi Karang Setra Bandung* pelatihan yang dilaksanakan setiap tahunnya berdasarkan kebutuhan perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan, peneliti melakukan perbandingan kinerja pada karyawan Gelanggang dan Taman Rekreasi Karang Setra Bandung pada tahun 2011, 2012, 2013, 2014 yang dapat dilihat pada tabel 1.1, yaitu:

Tabel 1.1

Penilaian Kinerja Karyawan Gelanggang dan Taman Rekreasi Karang Setra Bandung

Tahun	Jumlah Pegawai	Penilaian Kinerja					Rata-Rata Penilaian Kinerja
		P1	P2	P3	P4	P5	
2011	66	22	32	10	2	0	P2
2012	66	25	32	8	1	0	P2
2013	63	30	25	7	1	0	P1
2014	64	38	15	10	1	0	P1

*Sumber: Kantor Gelanggang dan Taman Rekreasi Karang Setra Bandung*

Pada tahun 2011 dan 2012 rata-rata kinerja karyawan berada pada tingkat P2 baik, kemudian pada tahun 2013 dan 2014 rata-rata kinerja karyawan meningkat dan berada di tingkat P1 sangat baik.

Pentingnya dalam melihat seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja *sales*, maka dalam hal ini penulis mengajukan judul: **“PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus: GELANGGANG DAN TAMAN REKREASI KARANG SETRA, PT. BRAJATAMA BANDUNG).”**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, Penulis ingin mengetahui apakah ada kontribusi dari proses pelatihan terhadap kinerja. Sehingga yang menjadi rumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan pelatihan di Gelanggang dan Taman Rekreasi Karang Setra, PT. Brajatama Bandung?

2. Bagaimana kinerja karyawan Gelanggang dan Taman Rekreasi Karang Setra, PT. Barajatama Bandung?
3. Seberapa besar pengaruh pelaksanaan pelatihan terhadap kinerja karyawan Gelanggang dan Taman Rekreasi Karang Setra, PT. Brajatama Bandung?

## 2. Dasar Teori dan Metodologi

### 2.1 Dasar Teori

#### 2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

MSDM adalah suatu proses pemanfaatan SDM secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan.<sup>[1]</sup>

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia pun dapat didenifisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai).<sup>[4]</sup>

#### 2.1.2 Pelatihan

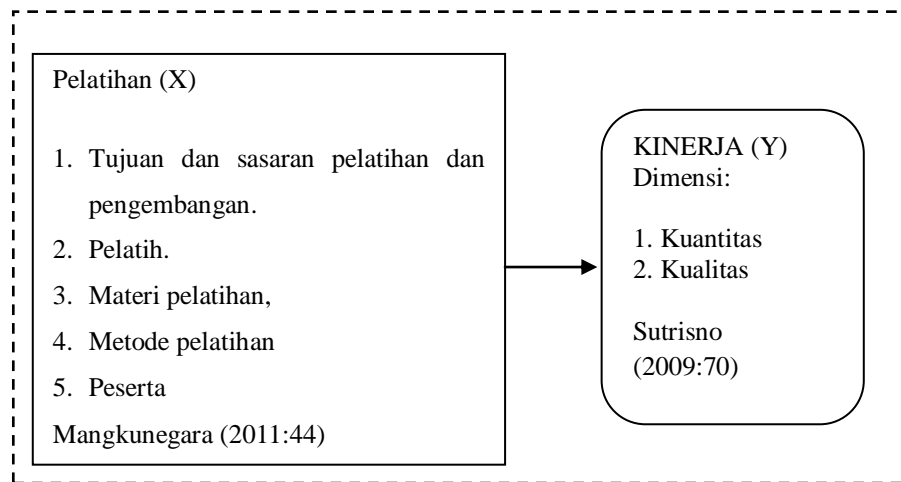
Pelatihan adalah suatu perubahan yang sistematis dari *Knowledge, Skill, Attitude* dan *Behavior* yang terus mengalami peningkatan yang dimiliki oleh setiap karwan dengan dapat mewujudkan sasaran yang ingin dicapai oleh suatu organisasi atau peusahaan dalam pemenuhan standar SDM yang diinginkan<sup>[8]</sup>. Pelatihan secara spesifik berfokus pada memberi keterampilan khusus atau membantu karyawan memperbaiki kekurangannya dalam kinerja<sup>[3]</sup>.

Mangkunegara mengemukakan beberapa komponen dalam pelatihan, yaitu tujuan dan sasaran pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan keterampilan, pemahaman dan menjaga keselamatan karyawan, adanya pelatih yang berkompeten dan *professional*, materi pelatihan yang diberikan jelas dan mudah dipahami oleh peserta, metode pelatihan yang efektif dan sesuai dengan pelaksanaan pelatihan yang dilakukan, dan peserta yang memiliki motivasi dan terlibat dalam pekerjaan<sup>[4]</sup>.

#### 2.1.3 Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya<sup>[4]</sup>. Kinerja suatu perusahaan tidak lepas dari setiap individu yang terlibat didalamnya, kinerja merupakan kemampuan seseorang mencapai hasil kerjanya, baik secara kualitas dan kuantitas<sup>[6]</sup>.

Kaswan mengutarakan bahwa pelatihan yang efektif dapat meningkatkan kinerja, memperbaiki semangat kerja dan mendongkrak potensi organisasi<sup>[3]</sup>. *Tranining & Development* dipandang sebagai “*the heart of a continuous effort designed to improve employee competency and organizational performance*” (intisari dari sebuah upaya berkelanjutan yang dirancang untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja organisasi)<sup>[5]</sup>.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

#### 2.1.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka penulis dapat merumuskan hipotesis sebagai berikut :  
**Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Gelanggang dan Taman Rekreasi Karang Setra, PT. Brajatama Bandung.**

#### 2.2 Metodologi Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Gelanggang dan Taman Rekreasi Karang Setra Bandung yang berjumlah 64 orang, sedangkan jumlah sampel pada penelitian ini adalah sebesar 46 responden. Teknik *sampling* yang digunakan yaitu *Nonprobability Purposive Sampling*, dimana sample diambil pada karyawan yang pernah melakukan kegiatan pelatihan di Gelanggang dan Taman Rekreasi Karang Setra Bandung. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini melalui penyebaran kuisioner kepada karyawan Gelanggang dan Taman Rekreasi Karang Setra Bandung yang sebanyak 46 orang serta mempelajari dan menggunakan dokumen-dokumen yang ada di lokasi penelitian.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah statistik deskriptif dengan teknik pengolahan data regresi linier sederhana menggunakan *software SPSS ver. 17 for windows*.

### 3. Hasil

#### 3.1 Karakteristik Responden

Latar belakang responden pada Gelanggang dan Taman Rekreasi Karang Setra Bandung yang mengisi kuisioner lebih banyak berdominasi laki-laki yaitu sebesar 87% sedangkan jumlah responden perempuan sebesar 13%.

Rata-rata responden pada Gelanggang dan Taman Rekreasi Karang setra Bandung yaitu terletak antara umur 36-45 tahun mencapai 63%, sedangkan responden yang berusia 26-35 tahun sebesar 20%, selanjutnya responden yang berusia 45 tahun sebesar 11% dan responden yang berusia  $\leq 25$  tahun sebanyak 6%.

Responden yang mengisi kuisioner rata-rata memiliki masa kerja  $> 5$  tahun yaitu sebesar 93% dan sisanya responden yang memiliki masa kerja  $\leq 5$  tahun sebesar 7%. Selanjutnya tingkatan responden berdasarkan pendidikan terakhir diantaranya, yang pendidikan terakhir SMA sebesar 56% , responden dengan latar pendidikan D-III sebesar 22%, responden dengan latar pendidikan SMP sebesar 13%, dan sisanya responden yang telah menempuh pendidikan terakhir pada jenjang S-1 sebesar 9%.

### 3.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil pengolahan analisis uji regresi sederhana yang dilakukan penulis dengan menggunakan *software SPSS ver.17 for windows* maka ditemukan hasil pengukuran koefisien antar variabel pelaksanaan pelatihan dan variabel kinerja yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Korelasi Pearson

		KINERJA	PELATIHAN
Pearson Correlation	Kinerja	<b>1.000</b>	<b>.860</b>
	Pelatihan	<b>.860</b>	<b>1.000</b>
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	<b>.000</b>
	Pelatihan	<b>.000</b>	.
N	Kinerja	<b>46</b>	<b>46</b>
	Pelatihan	<b>46</b>	<b>46</b>

Sumber : Data yang telah diolah penulis

Besar hubungan antar variabel Kinerja dengan Pelatihan pada Tabel 4.3 yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah sebesar 0,860 atau sebesar 86%. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang cukup erat antara kedua variabel karena hasil koefisien korelasinya hampir mendekati 1. Tingkat signifikansi (sig.) koefisien korelasi satu sisi dari *output* menghasilkan angka 0,000 atau nol (0), karena itu angka probabilitas jauh dibawah 0,025. Maka korelasi antara Kinerja dengan Pelatihan sangat nyata.

Untuk melihat besarnya pengaruh pelatih (X) terhadap kinerja (Y), maka dilakukan perhitungan dengan menggunakan *software SPSS ver.17 for windows*. Hasil penghitungan dengan memperhatikan angka *R square* pada Tabel 3 berikut ini :

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	<b>.860<sup>a</sup></b>	<b>.739</b>	<b>.733</b>	<b>.24834</b>

a. Predictors: (Constant), Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data yang Telah Diolah Oleh Penulis

Diketahui hasil angka R Square ( $R^2$ ) adalah sebesar 0,739 (merupakan pengkuadratan dari koefisien korelasi atau  $0,860 \times 0,860 = 0,739$  atau 73,9%). R Square bisa disebut koefisien determinasi, dalam hal ini berarti hasil sebesar 73,9% dari variabel Kinerja Karyawan bisa dijelaskan oleh variabel Pelatihan. Sedangkan sisanya sebesar 26,1% (diperoleh dari:  $100\% - 73,9\% = 26,1\%$ ) dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain.

Untuk mengukur pengaruh untuk variabel terikat dengan variabel bebas yang ditunjukkan pada Tabel 4 berikut ini:

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.408	.322		1.265	.212
	Pelatihan	.891	.080	.860	11.160	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data yang Telah Diolah Penulis

Berdasarkan hasil uji regresi pada tabel di atas, dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,408 + 0,891X$$

Dimana :

Y = Kinerja

X = Pelatihan

Keterangan :

1. Berdasarkan persamaan regresi tersebut, maka diketahui nilai konstanta sebesar 0,408 menyatakan bahwa apabila variabel Pelatihan (variabel X) konstan ( $X = 0$ ) maka besarnya Kinerja Karyawan adalah 0,891.
2. Koefisien regresi sebesar 0,891 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +), Pelatihan akan meningkatkan Kinerja sebesar 0,465. Namun sebaliknya jika nilai Pelatihan turun, maka Kinerja Karyawan juga diprediksikan akan mengalami penurunan sebesar 0,465. Jadi tanda + menyatakan bahwa arah hubungan yang searah dimana kenaikan atau penurunan variabel independen (X) akan mengakibatkan kenaikan/penurunan terhadap variabel dependen (Y). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara garis lurus (linear) antara kedua variabel yang diteliti.

Analisis hasil pengujian hipotesis setelah dilakukan teknik analisis regresi linier sederhana, dinyatakan sebagai berikut:

1. Jika  $t_{hitung} >$  dari  $t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak, sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
2. Jika  $t_{hitung} <$  dari  $t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima, sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Pada tabel 4.5, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 11,160 dan  $t_{tabel}$  pada tingkat signifikan 5% atau sebesar 0,05 dan derajat kebebasan sebesar 44 ( $n-2$  atau  $46-2$ ) adalah sebesar 1,68023. Maka dapat diambil keputusan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima sehingga dapat dinyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Gelanggang dan Taman Rekreasi Karang Setra Bandung.

#### 4. Kesimpulan dan Saran

##### 4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat diambil kesimpulan yang diharapkan dapat memberikan jawaban terhadap tujuan dilakukannya penelitian, yaitu sebagai berikut:

1. Pelaksanaan Pelatihan di Gelanggang dan Taman Rekreasi Karang Setra Bandung secara keseluruhan, rata-rata dinilai telah berjalan dengan **Sangat Baik** yaitu sebesar 84,69%. Hal ini dilihat dari tanggapan responden yang menjawab setuju dan sangat setuju pada pertanyaan-pertanyaan kuisisioner yang mencakup indikator-indikator dalam pelaksanaan pelatihan, yaitu Tujuan dan Sasaran Pelatihan, Pelatih, Materi, Metode dan Peserta. Tetapi, masih terdapat indikator yang nilainya belum masuk ke dalam kategori Sangat Baik yaitu pada indikator “Pelatih menguasai pelatihan” dengan presentase skor 75% dan pada indikator “Peserta terpacu dengan pelatihan yang dilaksanakan oleh perusahaan” dengan presentase skor 80,43%.
2. Kinerja Karyawan Gelanggang dan Taman Rekreasi Karang Setra Bandung secara keseluruhan, rata-rata dinilai telah berjalan dengan **Sangat Baik** yaitu sebesar 85,14%. Hal ini berdasarkan hasil perhitungan yang telah diperoleh dari tanggapan responden terhadap pencapaian kinerja mereka setelah mengikuti pelaksanaan pelatihan. Tetapi masih terdapat beberapa indikator yang belum masuk ke dalam kategori Sangat Baik yaitu pada:
  - Setelah mengikuti pelatihan, karyawan dapat mengoperasikan mesin dan alat-alat di Kantor dengan baik dengan presentase 77,71%.
  - Setelah mengikuti pelatihan, hasil pekerjaan karyawan sudah sesuai dengan target perusahaan dengan presentase 77,72%.
  - Setelah mengikuti pelatihan, karyawan lebih maksimal dalam mengerjakan tugas, dengan presentase 78,80%.
  - Setelah mengikuti pelatihan, saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, dengan presentase 80,97%.
3. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap pelaksanaan pelatihan dan kinerja pegawai dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan pelatihan berepengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Gelanggang dan Taman Rekreasi Karang Setra Bandung sebesar 73,9%.

#### 4.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan serta hal yang ditemui selama melakukan penelitian, berikut adalah hal-hal yang sebaiknya diperbaiki dan lebih ditingkatkan dalam melaksanakan program pelatihan di Gelanggang dan Taman Rekreasi Karang Setra Bandung:

##### 1. Pelatih Pelatihan

Berdasarkan tanggapan responden, indikator yang sebaiknya diperbaiki oleh Gelanggang dan Taman Rekreasi Karang Setra Bandung yaitu pelatih menguasai materi pelatihan. Gelanggang dan Taman Rekreasi Karang Setra sebaiknya mendatangkan pelatih yang benar-benar ahli dan kompeten dalam bidang pelatihan yang sedang dijalankan sehingga akan berdampak baik pula terhadap kinerja karyawan nantinya dalam segi pengoperasian alat-alat maupun dalam mencapai target perusahaan.

##### 2. Peserta Pelatihan

Berdasarkan tanggapan responden, indikator yang perlu ditingkatkan yaitu peserta pelatihan harus memiliki semangat dalam pelaksanaan pelatihan yang diadakan oleh Gelanggang dan Taman Rekreasi Karang Setra Bandung. Dikaitkan dengan mayoritas karyawan yang berumur 36 sampai 45 tahun dan

tingkat pendidikan SMA, Gelanggang dan Taman Rekreasi perlu menyesuaikan jenis pelatihan dengan karakteristik responden tersebut, karena dibutuhkan suasana yang akan menciptakan semangat positif agar peserta lebih terbangun dan bersemangat dalam mengikuti pelatihan yang akan berdampak terhadap kinerja karyawan nantinya.

### 3. Kinerja Karyawan

Pelatihan dilaksanakan untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan, dalam variabel kinerja ini masih terdapat beberapa indikator yang harus diperbaiki dalam pelaksanaan pelatihan untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan, jumlah pemberian pelayanan dalam bekerja, ketetapan kerja dan kemampuan dalam menggunakan mesin atau peralatan. Gelanggang dan Taman Rekreasi Karang Setra perlu mengadakan pelatihan yang lebih mengutamakan pada kemampuan bekerja agar karyawan lebih bisa meningkatkan keahliannya dalam pengoperasian alat, lalu karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan karyawan dapat bekerja sehingga perusahaan dapat mencapai target sesuai dengan visi dan misi yang berlaku di perusahaan.

### Daftar Pustaka:

- [1] Ardana, I Komang., Ni Wayan Mujiati., I Wayan Mudiarta Utama. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- [2] Djoharam, Haryati., Victor, P.K.Lengkong., Maria, V.J.Tielung. (2014). Analisis Program Pelatihan, Penempatan Pegawai Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal EMBA*, 2(1), 385-394. Didapat dari: <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/3951>
- [3] Kaswan. (2011). *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung: Alfabeta.
- [4] Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- [5] Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- [6] Ningrum, Widhayu., Bambang. S. S., Moehammad. S. Hakam.(2013). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan *Joint Operating Body Pertamina-PertoChina East Java*). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 6(2), 1-8. Didapat dari: [administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id](http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id)
- [7] Pojoh, T. P., Bernhard. T., Silcyljeova. M. (2014). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Wilayah Suluttengo. *Jurnal EMBA*, 2(4), 424-434. Didapat dari: <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/6346>
- [8] Suwatno., & Donni, J.P. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- [9] Yakub, Suardi., Anto, T., Suharsil.(2014). Pengaruh Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Kertas KRAFT Aceh (Persero). *Jurnal SAINTIKOM*, 13(30), 227-238. Tersedia: <http://lppm.trigunadharma.ac.id/public/fileJurnal/hp3IJurnal%20Suardi%20Yakub%202014.pdf>