

**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT
PEGADAIAN (PERSERO) CABANG PUSAT PALEMBANG**



Skripsi Oleh:

Ranti Puspita Sari

01011381621205

Manajemen

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih

Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

PALEMBANG

2020

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT
PEGADAIAN (PERSERO) CABANG PUSAT PALEMBANG**

Nama : Ranti Puspita Sari
NIM : 01011381621205
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam Ujian Komprehensif

Dosen Pembimbing

Tanggal Persetujuan

Ketua:



03 Februari 2020

Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si
NIP. 196610221992032002

Tanggal Persetujuan

Anggota:



03 Februari 2020

Drs. H. Supardi A. Bakri, M.PA
NIP. 195105121978031002

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT
PEGADAIAN (PERSERO) CABANG PUSAT PALEMBANG**

Disusun oleh:

Nama : Ranti Puspita Sari

NIM : 01011381621205

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 12 Juni 2020 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Palembang, 12 Juni 2020 Panitia
Ujian Komprehensif

Ketua



Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si
NIP. 1966120221992032002

Anggota



Drs. H. Supardi A. Bakri, M.PA
NIP. 195105121978031002

Anggota



Wita Farla WK, S.E., MM
NIP.198104012014092001

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen



Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ranti Puspita Sari
NIM : 01011381621205
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul:

PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PEGADAIAN (PERSERO) CABANG PUSAT PALEMBANG

Pembimbing

Ketua : Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si
Anggota : Drs. H. Supardi A. Bakri, M.PA
Tanggal Ujian : 12 Juni 2020

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila pernyataan saya ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan.

Palembang, 12 Juni 2020

Pembuat pernyataan



Ranti Puspita Sari
NIM 01011381621205

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“ Usaha Tidak Akan Menghianati Hasil ”

Skripsi ini saya persembahkan kepada :

Kedua orang tua

Keempat Saudari ku

Teman Seperjuangan

Almamater

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT karena berkat nikmat, karunia, dan kesempatan-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PT Pegadaian (Persero) Cabang Pusat Palembang” ini tepat waktu. Adapun tujuan dari penelitian serta penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam program Strata Satu (S-1) di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya Palembang.

Tentunya dalam penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan dan keterbatasan. Oleh karena itu penulis sepenuhnya menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan sehingga penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun guna kemajuan pendidikan di masa yang akan datang.

Palembang, 12 Juni 2020

Penulis,

Ranti Puspita Sari

UCAPAN TERIMAKASIH

Selama penelitian dan penulisan skripsi ini penulis mendapatkan bantuan baik secara jasmani maupun rohani dari banyak pihak yang terkait. Maka pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa syukur dan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Taufiq Marwah, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
2. Ibu Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D., selaku Ketua Program Studi Manajemen S1 Universitas Sriwijaya.
3. Dr. Hj. Zunaidah, S.E, M.Si dan Drs. H. Supardi A. Bakri, M.PA selaku dosen pembimbing yang telah bersedia membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Wita Farla WK, SE., M.M selaku dosen penguji yang bersedia meluangkan waktunya untuk datang menguji dan memberikan saran dalam perbaikan skripsi.
5. Ibu Dr. Yuliani S.E., MM, selaku Pembimbing Akademik yang selalu memberikan dukungan dan saran selama masa perkuliahan.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya atas segala ilmu dan dedikasinya selama perkuliahan dan seluruh staf pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah membantu penulis baik selama masa perkuliahan maupun dalam menyelesaikan skripsi.
7. Kedua orang tua saya, Drs. Rasdianto, M.M dan Hunayawati, SP.d tercinta yang selalu mendoakan, memotivasi dan mendukung segala hal yang dibutuhkan baik finansial maupun non finansial, serta tanpa lelah memberikan semangat selama studi dan penulisan skripsi ini.

8. Keempat saudari saya Riska Asmarani, Ratih Kusuma Dewi, S.E., Ratu Indah Permata Sari, SI.p., M.Si., Ratna Pratiwi, SP.d yang selalu membantu dan memberikan semangat.
9. Keempat keponakan saya Muhammad Raffi Azof, Syafira Azzahra, Jihan Salsabilla, Muhammad Akbar Ar Rasyid yang selalu menghibur dan memberikan semangat dengan tingkah kelucuan mereka.
10. Siti Nurlena selaku sahabat sejak SMP hingga kini yang selalu mendukung dan memberikan semangat ketika dalam keadaan susah, sedih. Inshaallah semoga bisa lulus juga tahun ini.
11. Sahabat-sahabat saya Saskia Natasya Rizky, S.E., dan Sella Yupitasari yang selalu menemani bersama sejak awal dan selalu memberi support dan saran atas setiap kegagalan yang pernah terjadi.
12. Teman-teman seperjuangan saya Lilis Setiyowati, Nea Rama Zatira, Safira Rizky, Gio Shella Dwi Apriliyani, dan Reta Destia yang selalu memberi support, jangan malas lagi.
13. Sahabat – sahabat dimasa SMA Desi Fitriyani, Anggun Rahma Saputri, Banun Mei Isnawati, Ike Nurhasanah, dan Citra yang selalu memberikan semangat kepada saya.
14. Teman-teman sepembimbingan saya Arief Kurniawan, Ayu Mubarokah, dan Hanayah Maulini yang selalu memberikan masukan dan membantu saya dalam penyelesaian skripsi ini.
15. Teman-teman seperjuangan Jurusan Manajemen dan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia S1 Kampus Palembang Angkatan 2016 yang telah

membantu daam masa perkuliahan dan memberikan support dalam penulisan skripsi.

Penulis menyadari kekurangan dan keterbatasan selama penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, saran dan kritik diharapkan agar dapat memperbaiki penelitian selanjutya. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan pihak-pihak yang membutuhkan.

Palembang, 12 Juni 2020

Ranti Puspita Sari

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa Abstrak Skripsi dalam bahasa Inggris dari mahasiswa :

Nama : Ranti Puspita Sari

NIM : 01011381621205

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : **Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PT**

Pegadaian (Persero) Cabang Pusat Palembang

Telah kami periksa penulisan, grammar, maupun susunan tensesnya, dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Pembimbing Skripsi,

Ketua

Anggota



Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si

NIP. 196610221992032002



Drs. H. Supardi A. Bakri, M.PA

NIP. 195105121978031002

\

ABSTRAK

PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PEGADAIAN (PERSERO) CABANG PUSAT PALEMBANG

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT Pegadaian (Persero) Cabang Pusat Palembang. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 40 orang karyawan dan menggunakan metode sampling purposive dengan mengambil populasi yang sesuai kriteria yang dijadikan responden dan menggunakan data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner dan metode analisis regresi sederhana sebagai teknik analisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Bagi PT Pegadaian (Persero) Cabang Pusat Palembang di sarankan untuk memperhatikan dan meningkatkan pelatihan guna meningkatkan kualitas kinerja karyawan..

Kata kunci: Pelatihan, Kinerja Karyawan

Pembimbing I



Dr. Hj. Zunaidah, S.E., MM

NIP. 196610221992032002

Pembimbing II



Drs. H. Supardi A. Bakri, M.PA

NIP. 195105121978031002

Ketua Jurusan Manajemen



Isni Andriana, S.E., M. Fin., Ph. D

NIP. 197509011999032001

ABSTRACT

THE EFFECT OF TRAINING ON PERFORMANCE OF EMPLOYEE AT PT PEGADAIAN (PERSERO) CENTRAL BRANCH PALEMBANG

This study aims to determine the effect of training on the performance of employees at PT Pegadaian (Persero) Central Branch Palembang. The population in this study amounted to 40 employee and a purposive sampling method by taking the populations according to the criteria as respondents and This study uses primary data obtained by distributing questionnaires and simple regression analysis methods as data analysis techniques. The results showed that the training had a positive and significant effect on employee performance. For PT Pegadaian (Persero) Central Branch Palembang it is recommended to pay attention and improve the training in order to improve the quality of employee performance.

Keywords: training, employee performance

Advisor I



Dr. Hj. Zunaidah, S.E., MM
NIP. 196610221992032002

Advisor II



Drs. H. Supardi A. Bakri, M.PA
NIP. 195105121978031002

Head Of Management Department



Isni Andriana, S.E., M. Fin., Ph. D
NIP. 197509011999032001

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

	Nama : Ranti Puspita Sari
	NIM : 01011381621205
	Tempat, Tanggal Lahir : Lahat, 02 Desember 1997
	Alamat : Kapling Blok A No.80 Bandar Jaya Lahat
Agama	Islam
Jenis Kelamin	Perempuan
Status	Belum Menikah
Kewarganegaraan	Indonesia
Email	Rantipuspita591@gmail.com
PENDIDIKAN	
Pendidikan Formal :	
Tahun 2005 – 2010	SD Negeri 14 Lahat
Tahun 2010 – 2013	SMP Negeri 5 Lahat
Tahun 2014 – 2016	SMA Negeri 2 Lahat
Tahun 2016 – 2020	Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya Palembang
Pengalaman Organisasi :	
	Anggota PMR SMA Negeri 2 Lahat
	Anggota Organisasi IMAJE

DAFTAR ISI

	HALAMAN
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
UCAPAN TERIMAKASIH.....	vii
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK.....	x
ABSTRAK	xi
ABSTRACT	xii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xviii
DAFTAR GAMBAR	xx
DAFTAR LAMPIRAN	xxi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	14
1.3. Tujuan Penelitian	14
1.4. Manfaat Penelitian	14
1.4.1. Manfaat Secara Teoritis.....	14
1.4.2. Manfaat Secara Praktis.....	15
BAB II STUDI KEPUSTAKAAN.....	16
2.1. Studi Kepustakaan.....	16
2.1.1. Pelatihan	16
2.1.1.1. Pengertian Pelatihan.....	16
2.1.1.2. Konsep-Konsep Pelatihan	18
2.1.1.3. Sasaran-Sasaran Pelatihan.....	19
2.1.1.4. Faktor-faktor yang mempengaruhi Pelatihan..	20
2.1.1.5. Tujuan pelatihan.....	21
2.1.1.6. Analisis Kebutuhan Pelatihan	22

2.1.1.7. Metode-Metode Pelatihan	23
2.1.1.8. Indikator Pelatihan	24

HALAMAN

2.1.2. Kinerja.....	25
2.1.2.1. Tujuan Kinerja	27
2.1.2.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.....	28
2.1.2.3. Metode Penilaian Kinerja.....	28
2.1.2.4. Indikator Kinerja	30
2.1.2.5. Hubungan antara pelatihan terhadap kinerja...	31
2.2. Penelitian Terdahulu	31
2.3. Kerangka Konseptual	38
2.4. Hipotesis.....	39
BAB III METODE PENELITIAN	40
3.1. Metode Penelitian.....	40
3.1.1. Lokasi Penelitian	40
3.1.2. Ruang Lingkup Penelitian	40
3.1.3. Rancangan Penelitian	40
3.1.4. Jenis dan Sumber data	41
3.1.4.1. Jenis data	41
3.1.4.2. Sumber data.....	41
3.2. Teknik Pengumpulan Data.....	42
3.3. Pengukuran Variabel.....	42
3.4. Populasi dan Sampel	43
3.5. Variabel Penelitian	44
3.6. Teknik Analisis Data.....	45
3.6.1. Uji Instrumen Penelitian.....	45
3.6.1.1. Uji Validitas	45
3.6.1.2. Uji Reliabilitas	46
3.7. Analisis Regresi Linear Sederhana	46
3.8. Koefisien Determinasi dan Koefisien Korelasi.....	47
3.8.1. Koefisien Korelasi.....	47

3.8.2. Koefisien Determinasi.....	48
3.9. Uji Hipotesis.....	48
	HALAMAN
3.10. Definisi Operasional Variabel.....	49
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	51
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian	51
4.1.1. Sejarah PT Pegadaian (Persero) CP Palembang	51
4.2. Visi dan Misi	52
4.2.1. Visi	52
4.2.2. Misi.....	52
4.3. Struktur Organisasi.....	53
4.4. Data Penelitian	53
4.4.1. Profil Responden	53
4.4.1.1. Jenis Kelamin Responden	53
4.4.1.2. Berdasarkan Usia	54
4.4.1.3. Jenis Jabatan Responden.....	55
4.4.1.4. Masa Kerja Responden	55
4.5. Uji Instrumen	56
4.5.1. Uji Validitas	56
4.5.2. Uji Reliabilitas.....	58
4.5.3. Hasil Analisis Frekuensi.....	59
4.5.3.1. Distribusi Frekuensi terhadap Variabel Pelatihan.....	59
4.5.3.2. Distribusi Frekuensi terhadap Variabel Kinerja Karyawan	68
4.6. Uji Statistik.....	75
4.6.1. Hasil Regresi Linier Sederhana.....	75
4.6.2. Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R^2)	76
4.6.3. Hasil Uji Hipotesis	78
4.6.3.1. Hasil Uji t	78
4.6.3.2. Pengujian Hipotesis.....	79

4.7. Pembahasan Hasil Penelitian	79
--	----

	HALAMAN
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	88
5.1. Kesimpulan	88
5.2. Saran.....	88
DAFTAR PUSTAKA	90
LAMPIRAN.....	91

DAFTAR TABEL

HALAMAN

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pusat Palembang	4
Tabel 1.2 Jumlah Karyawan Yang Pernah Mengikuti Pelatihan PT Pegadaian (Persero) Cabang Pusat Palembang	6
Tabel 1.3 Jenis-Jenis Pelatihan Karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pusat Palembang Tahun 2016-2019	6
Tabel 1.4 Target dan Realisasi Pelatihan di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pusat Palembang Tahun 2016-2019	7
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	31
Tabel 3.1. Tabel Pengukuran Variabel	43
Tabel 3.2. Populasi Karyawan di PT Pegadaian (Persero) Cabang Pusat Palembang ...	44
Tabel 3.3. Interval Koefisien.....	47
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	54
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Jabatan	55
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	56
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Pelatihan (X)	57
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	57
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Penelitian	58
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Pelatihan(X)	59
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan(Y).....	68
Tabel 4.10 Hasil Rergresi Linier Sederhana	75

Tabel 4.11 Interpretasi Koefisien Korelasi (r)	76
Tabel 4.12 Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R^2).....	77
	HALAMAN
Tabel 4.13 Hasil Uji t.....	78

DAFTAR GAMBAR

HALAMAN

Gambar 1.1. Realisasi dan Target Pencapaian Hasil kinerja Program Setelah Pelatihan PT Pegadaian (Persero) CABANG PUSAT Palembang	8
Gambar 2.1. Konsep Pelatihan Tradisional	18
Gambar 2.2. Konsep Pelatihan Sistem	18
Gambar 2.3. Kerangka Konseptual	39
Gambar 4.1. Struktur Organisasi.....	53

DAFTAR LAMPIRAN

	HALAMAN
Lampiran 1. Kuesioner.....	92
Lampiran 2. Tabulasi Kuesioner.....	97
Lampiran 3. Hasil Pengolahan Data Penelitian.....	100
Lampiran 4. Hasil Uji Validitas dan Realibilitas	104
Lampiran 5. Hasil Uji Regresi dan Uji Hipotesis (Uji t).....	106

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Peningkatan sumber daya manusia menjadi suatu hal penting di dalam organisasi atau perusahaan yang bertujuan memberikan setiap solusi yang diperlukan dalam mengatasi setiap permasalahan yang terjadi di dalam suatu perusahaan atau organisasi. Setiap organisasi memiliki tujuan yang digunakan sebagai suatu landasan yang membuat karyawan berlomba-lomba untuk saling meningkatkan diri mereka melalui skill, dan, kinerja yang mereka miliki. Peningkatan diri karyawan yang mengarah ke lebih baik akan membuat karyawan lebih produktif di dalam melaksanakan tanggung jawab mereka.

Perusahaan perlu melakukan perencanaan sumber daya manusia dimulai dengan melihat implikasi rencana strategis di perusahaan, baik yang bersifat umum, luas, dan menyeluruh terhadap kebutuhan tenaga kerja. Menurut Marwansyah (2012:88) sasaran strategis mempunyai implikasi yang terdiri dari fungsi operasional, produksi, finansial, pemasaran, dan sumber daya manusia, sehingga perusahaan perlu merencanakan sasaran strategisnya. Menurut Ismail (2010:111) sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi, dan uang sebab manusia itu sendiri yang mengendalikan yang lain.

Setiap pekerjaan yang dimiliki oleh karyawan mempunyai berbagai jenis risiko yang cukup berat bagi karyawan yang baru direkrut oleh perusahaan atau

organisasi. Setiap risiko tersebut harus bisa diatasi, karena apabila karyawan tersebut tidak mampu dalam melaksanakan tanggung jawabnya maka hal ini akan menimbulkan berbagai masalah yang terjadi secara internal maupun eksternal di dalam perusahaan atau organisasi. Oleh karena itu karyawan dituntut untuk lebih produktif oleh perusahaan atau organisasi.

Akan tetapi, banyak jenis pekerjaan yang memiliki risiko yang cukup tinggi dan sulit untuk diselesaikan oleh karyawan itu sendiri sehingga hal ini dapat menyebabkan karyawan menjadi malas dan lebih sering meninggalkan tanggung jawab di dalam melakukan penyelesaian pekerjaan tersebut. Pekerjaan tersebut lebih sering dikerjakan secara asal-asalan atau berantakan sehingga menyebabkan timbulnya berbagai masalah baru yang mampu menghancurkan citra dan tujuan dari perusahaan di tempat karyawan itu bekerja, hal itu menyebabkan karyawan menjadi tidak produktif dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Oleh karena itu, diperlukan solusi yang mampu untuk mengatasi berbagai masalah yang ditimbulkan oleh karyawan.

Solusi yang digunakan untuk mengatasi permasalahan tersebut yaitu perusahaan tersebut harus memberikan beberapa pelatihan yang dinilai bermanfaat bagi keberlangsungan peningkatan kinerja serta karir karyawan di dalam perusahaan. Menurut Raymond (2010:211), pelatihan merupakan suatu upaya untuk pembelajaran yang dilakukan oleh karyawan supaya karyawan tersebut dapat meningkatkan keterampilan, dan pengetahuan yang bermanfaat bagi pekerjaan mereka nanti.

Untuk melakukan pelatihan, perusahaan memerlukan suatu analisis kebutuhan pelatihan yang berguna untuk mencari informasi yang berkaitan dengan masalah-masalah yang terjadi di dalam perusahaan. Menurut Dessler (2016:286-14), Analisis Kebutuhan Pelatihan atau *Training Needs Analysis* adalah proses sistematis untuk memahami kebutuhan dan persyaratan pelatihan. Perusahaan harus melakukan survei terlebih dahulu kepada karyawan mereka, sehingga perusahaan dapat menentukan jenis pelatihan apa yang sesuai dengan karyawan-karyawan tersebut.

Perusahaan harus bisa menentukan waktu yang sesuai dengan kegiatan pelatihan yang akan dilakukan karyawan, sehingga karyawan dapat melakukan pelatihan dengan lancar tanpa ada hambatan yang dapat mempengaruhi pelatihan karyawan. Dengan penggunaan waktu yang signifikan maka karyawan dapat lebih fokus dalam melakukan kegiatan pelatihan.

Sebelum melakukan perencanaan kegiatan pelatihan, perusahaan harus menentukan sasaran, tujuan, dan metode apa saja yang sesuai untuk para karyawan. Menurut Mangkunegara (2016:51-52), sasaran dan tujuan pelatihan harus jelas dan dapat diukur, serta metode yang digunakan harus sesuai dengan tingkat kemampuan karyawan. Karena hal ini berguna untuk mengetahui dimana arah yang sesuai di dalam kegiatan pelatihan, sehingga pelatihan yang dibutuhkan menjadi lebih efektif dan efisien bagi perusahaan dan karyawan.

Pelatihan berguna untuk meningkatkan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan serta bertujuan untuk mengurangi setiap kesalahan yang terjadi diantara karyawan di dalam perusahaan atau organisasi. Dengan adanya pelatihan,

karyawan akan lebih banyak dan mendapatkan ilmu yang bermanfaat untuk meningkatkan potensi yang dimiliki serta mampu melatih karyawan untuk mampu dalam mengatasi setiap permasalahan dan risiko yang terjadi di dalam pekerjaan. Selain itu, pelatihan juga berguna untuk mempersiapkan karyawan yang akan menaiki suatu jabatan tertentu di dalam perusahaan.

PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pusat Palembang yang beralamat di Jl. Merdeka No. 11 Palembang, Sumatera Selatan adalah sebuah perusahaan Indonesia yang berfungsi menyalurkan kredit berbasis gadai kepada masyarakat, menyalurkan uang pinjaman kepada masyarakat berdasarkan hukum gadai, menerima jasa taksiran pelayanan kepada masyarakat yang ingin mengetahui berapa besar nilai riil barang yang dimilikinya misalnya, emas, berlian, dan barang-barang bernilai lainnya, kredit pegawai yaitu kredit yang diberikan kepada pegawai yang berpenghasilan tetap. Berikut jumlah karyawan beserta pimpinan yang bekerja di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pusat Palembang:

Tabel 1.1

Jumlah Karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pusat Palembang

Keterangan	Jumlah
Pemimpin Cabang	1
Assistant Manager Operasional	12
Pengelola UPC/UPS	14
Penaksir	10
Customer Service	18
Pengelola Agunan	12
Teller	6
Total	73

(Sumber : PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pusat Palembang)

Tabel 1.1 menunjukkan terdapat 73 karyawan beserta pimpinan cabang dari PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pusat Palembang. Hal ini menunjukkan di

PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pusat Palembang terdapat berbagai jabatan dengan risiko yang berbeda, salah satunya jabatan penaksir yang memiliki jabatan yang memiliki risiko yang lebih berat dari jabatan lainnya.

Saat ini PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pusat Palembang mengalami ketidakstabilan yang menyebabkan karyawan mengalami *turn over* sehingga hal ini mempengaruhi kinerja yang dimiliki oleh setiap karyawan di dalam pencapaian tujuan perusahaan. Fenomena ini disebabkan karena beberapa karyawan melakukan pelanggaran-pelanggaran tertentu seperti banyak karyawan mengerjakan pekerjaannya dengan asal-asalan, beberapa karyawan merasakan bahwa pekerjaan yang mereka peroleh tidak sesuai dengan *skill* dan pengalaman yang mereka miliki, serta pemberian pelatihan yang tidak merata kepada beberapa karyawan. Sehingga hal itulah yang menyebabkan kinerja dari para karyawan tersebut menjadi tidak stabil.

Di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pusat Palembang, pelatihan dilakukan untuk mengembangkan sumber daya manusia mereka serta meningkatkan potensi yang dimiliki oleh karyawan dengan tujuan untuk mempersiapkan karyawannya untuk mampu dalam menduduki setiap jabatan dan mengatasi risiko atas tanggung jawab pekerjaan yang tekuni serta untuk mempersiapkan diri mengatasi tantangan di masa mendatang serta meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik.

Pelatihan dilakukan sebanyak 6 kali dalam empat tahun yang bertujuan meningkatkan setiap *skill*, potensi, kemampuan dan mengarahkan karyawannya untuk mengembangkan karir secara efektif dan efisien. Dari 73 orang karyawan, karyawan yang pernah mengikuti pelatihan sekali atau lebih dari 2 kali yaitu

hanya berjumlah 40 orang. Berikut jenis jabatan karyawan di PT Pegadaian (Persero) Cabang Pusat Palembang yang mengikuti pelatihan:

Tabel 1.2.
Jumlah Karyawan Yang Pernah Mengikuti Pelatihan PT Pegadaian (Persero) Cabang Pusat Palembang

Keterangan	Jumlah
Assistant Manager Operasional	6
Pengelola UPC/UPS	6
Penaksir	10
Customer Service	7
Pengelola Agunan	9
Total	40

(Sumber : PT Pegadaian (Persero) Cabang Pusat Palembang)

Berikut beberapa jenis pelatihan yang dilakukan oleh karyawan di PT Pegadaian (Persero) Cabang Pusat Palembang:

Tabel 1.3.
Jenis-Jenis Pelatihan Karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pusat Palembang Tahun 2016-2019

Tahun	No.	Jenis pelatihan	Jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan	Persentase (%)
2016	1	<i>Presentation Skill Training</i>	7	17,5
	2	<i>Pelatihan Agent of Change</i>	4	10,0
2017	3	<i>Motivation Positive Character Building Training</i>	8	20,0
	4	<i>Leadership Training</i>	7	17,5
2018	5	Pelatihan Identifikasi Berlian Sintetis dan Moissanite Angkatan 1	9	22,5
2019	6	Pelatihan Penaksir Madya Tingkat 1	5	12,5
Jumlah			40	100

(sumber : PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pusat Palembang)

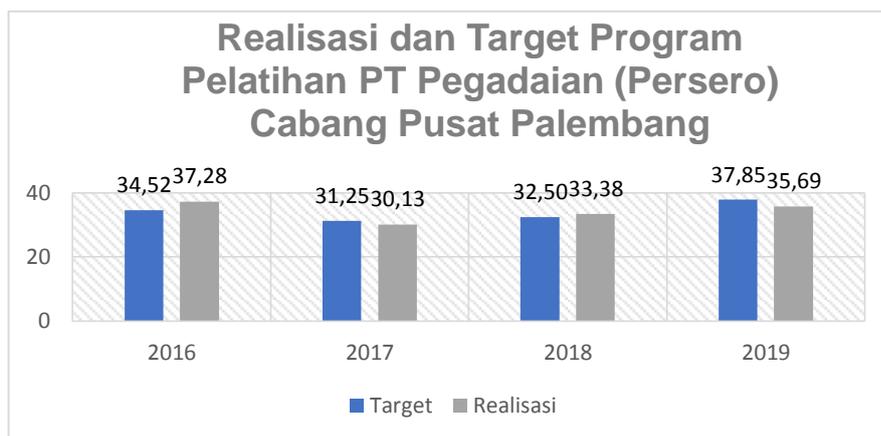
Dari ke enam pelatihan yang diadakan oleh PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pusat Palembang, Pelatihan Penaksir Madya tingkat 1 memiliki jumlah peserta yang paling sedikit yaitu berjumlah 5 orang dengan persentase 12,5 %. Sedangkan pelatihan Akademi Bisnis Gadai dan Emas: Pelatihan Identifikasi Berlian Sintetis dan Moissanite Angkatan 1 memiliki jumlah peserta sebanyak 9 orang dengan persentase sebesar 22,5% pelatihan ini berguna untuk memberikan pengetahuan kepada karyawan dalam mengidentifikasi logam mulia. Pelatihan yang dilakukan karyawan memiliki suatu target yang harus di realisasikan oleh karyawan itu sendiri. Berikut target dan realisasi yang terjadi pada tahun 2016-2019 yaitu :

Tabel. 1.4
Target dan Realisasi Pelatihan di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pusat Palembang
Tahun 2016-2019

Tahun	Target	Realisasi
2016	34,52	37,28
2017	31,25	30,13
2018	32,50	33,38
2019	37,85	35,69

(Sumber : PT Pegadaian (Persero) Cabang Pusat Palembang)

Apabila digambarkan maka target dan realisasi pencapaian hasil kinerja setelah Pelatihan di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pusat Palembang Tahun 2016-2019 dapat dibuat grafik sebagai berikut :



(Sumber : PT Pegadaian (Persero) Cabang Pusat Palembang)

Gambar 1.1. Realisasi dan Target Pencapaian Hasil kinerja Program Setelah Pelatihan PT Pegadaian (Persero) Cabang Pusat Palembang

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa realisasi pencapaian hasil kinerja yang didapatkan pada tahun 2017 dan 2019 sebesar 30,13 dan 35,69. Sehingga terjadi penurunan yang didapatkan sebesar 2,76% dan 2,16%. Hal ini menunjukkan bahwa target pencapaian hasil kinerja yang ingin dicapai oleh perusahaan tidak sesuai dengan realisasi yang didapatkan melalui program-program pelatihan yang diadakan oleh PT Pegadaian (Persero) Cabang Pusat Palembang dan realisasi dan target setiap tahunnya berfluktuasi atau tidak selalu mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil dari perbandingan yang dicapai oleh karyawan melalui peran dan tenaga kerja yang telah digunakan secara efisien dan efektif dan mampu dalam menghasilkan suatu output yang lebih banyak dari yang lain di dalam satuan waktu yang sama Yus Djunaedy, (1991: 50-51). Kualitas yang dimiliki karyawan berhubungan dengan tingkat kinerja yang telah

dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan mereka dengan baik dalam satuan waktu yang sama dengan karyawan lainnya.

Menurut Hasibuan (2001:70), peningkatan kinerja disebabkan oleh beberapa hal yaitu dari pekerjaan dan diri karyawan. Kinerja yang ditimbulkan dari pekerjaan yaitu melalui hal-hal yang berguna dalam peningkatan potensi mereka dalam pekerjaannya serta seorang karyawan harus lebih aktif dalam melakukan pekerjaan mereka dengan selalu memperhatikan waktu dan jenis tanggung jawab dari pekerjaan mereka sehingga hal ini dapat mengurani kesalahan-kesalahan yang berhubungan dengan pekerjaan mereka dan membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka.

Dengan meningkatkan kinerja, maka karyawan akan lebih tertantang dalam bekerja dan berusaha dalam meningkatkan potensi yang mereka miliki supaya menghasilkan kinerja yang baik di perusahaan. kinerja ditimbulkan dari semangat kerja karyawan, target yang berusaha untuk dicapai. Maka hal ini akan mendorong karyawan tersebut akan lebih menguasai pekerjaan mereka dan mampu dalam menyelesaikan pekerjaan mereka dengan baik serta mampu menyelesaikan pekerjaan tersebut tepat waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Kinerja berguna bagi karyawan untuk membentuk keyakinan-keyakinan tentang mengambil risiko, menghadapi pesaing dalam suatu bisnis, serta berbagai keputusan dalam melakukan kerja sama, supaya setiap tugas tersebut dapat diselesaikan dengan cepat. Keyakinan tersebut membuat seorang karyawan mampu untuk bekerja dan menyelesaikan pekerjaan mereka tanpa hambatan karena

adanya keyakinan-keyakinan tersebut. Dalam peningkatan kinerja, budaya dari organisasi, serta tanggung jawab karyawan sangat penting. Karena, dengan adanya tanggung jawab maka keterlibatan tim-tim dalam pekerjaan menjadi bermanfaat dan mereka dapat menyelesaikan pekerjaan mereka dengan baik serta mengurangi penggunaan waktu yang berlebihan.

Di dalam suatu pekerjaan pengetahuan dan sikap diperlukan di dalam suatu pekerjaan. karyawan harus memiliki pengetahuan yang cukup dan sesuai dengan jenis pekerjaan yang mereka miliki, sehingga karyawan tersebut mampu untuk menyelesaikan pekerjaan mereka dengan baik dan benar. Sikap terhadap pekerjaan, atasan dan karyawan lain juga diperlukan, karena hal ini dapat mempengaruhi persepsi terhadap karyawan tersebut.

Menurut beberapa karyawan yang bekerja di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pusat Palembang, kinerja mereka mulai menurun diakibatkan turunnya semangat dalam bekerja karena pekerjaan mereka memiliki risiko yang cukup tinggi, seperti melakukan kesalahan dalam melakukan penaksiran pada logam mulia yang mengakibatkan kerugian yang cukup besar terhadap perusahaan dan nasabah sehingga kualitas kinerja yang dimiliki karyawan menjadi menurun. Berikut rekapitulasi hasil penilaian kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pusat Palembang :

Tabel 1.5
Rekapitulasi Hasil Penilaian Kinerja Karyawan
Tahun 2016-2019

No.	Kriteria	Uraian	Rata-rata (%)			
			2016	2017	2018	2019
1	Sangat baik	91-100	9,76	14,89	18,76	14,35
2	Baik	76-90	57,31	63,43	64,29	55,78
3	Cukup	61-75	32,93	21,68	16,95	29,87
4	Sedang	51-60	-	-	-	-
5	Kurang	<50	-	-	-	-
Total			100	100	100	100

(sumber : PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pusat Palembang)

Berdasarkan tabel 1.5 hasil penilaian kinerja karyawan yang terjadi pada tahun 2016-2019, tujuan dari penilaian ini adalah untuk melihat gambaran dari prestasi kerja melalui kinerja yang dimiliki oleh karyawan. Pada tabel tersebut kinerja karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pusat Palembang mengalami kenaikan dan penurunan. Hal ini dapat dilihat bahwa pada tahun 2016-2017 jumlah persentase untuk kriteria baik mengalami kenaikan dari 57,31% menjadi 63,43%, akan tetapi pada tahun 2018-2019 terjadi penurunan dari 64,29% menjadi 55,78%. Dari kenaikan dan penurunan tersebut hal ini dapat menjadi hambatan bagi perusahaan dan tujuan dari perusahaan tidak dapat berjalan dengan semestinya.

Untuk meningkatkan kinerja yang sesuai dengan tujuan perusahaan, karyawan harus bisa bekerja sama dengan karyawan lainnya untuk mengatasi

masalah yang terjadi di dalam pekerjaan, dan karyawan harus mampu untuk membantu satu sama lain di dalam mengatasi setiap hambatan yang terjadi di dalam pekerjaan mereka.

Karyawan harus meningkatkan kualitas, kreativitas, dan loyal terhadap pekerjaan yang dimilikinya. Karena hal-hal tersebut dapat membuat karyawan menjadi lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaannya dengan baik dan membuat karyawan termotivasi untuk melakukan peningkatan potensi dan kinerja yang dimilikinya. Apabila hal-hal tersebut tidak ditingkatkan maka, karyawan tersebut akan mengalami kesulitan dalam mengatasi risiko yang terjadi di dalam pekerjaan mereka.

Untuk menunjang penelitian ini maka dibutuhkan beberapa penelitian terdahulu dengan hasil penelitiannya signifikan dan tidak signifikan yang berkaitan dengan penelitian ini yaitu :

Penelitian pertama berjudul “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang)” Pakpahan, Siswidiyanto, & Sukanto, (2015:121). Penelitian ini menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh signifikan antara pelatihan dan kinerja karyawan serta adanya pengaruh signifikan pendidikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan $F_{hitung} = 9,222 > F_{tabel} = 3,195$ demikian pula dengan uji parsial dengan uji t, untuk variabel pendidikan (X1) diperoleh nilai t_{hitung} tersebut lebih besar daripada t_{tabel} ($3.298 > 2.011$) dan nilai signifikan lebih kecil daripada $\alpha = 0.05$ serta variabel pelatihan (X2) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0.593 dengan signifikansi sebesar 0.556. Nilai t_{hitung} tersebut lebih kecil

daripada t_{tabel} ($0.593 < 2.011$) dan nilai signifikan lebih besar daripada $\alpha = 0.05$. Penelitian ini menggunakan teori yang berkaitan dengan indikator pendidikan formal dan non-formal, diklat kepemimpinan, diklat fungsional dan diklat teknis. Kriteria nilai yang diteliti di dalam penelitian ini yaitu dengan melihat kualitas, kuantitas, dan sikap/kehandalan terhadap kinerja.

Penelitian kedua berjudul Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri penelitian dari Triasmoko, Mukzam, & Nurtjahjono, (2018:13) . Penelitian ini menggunakan teori yang berkaitan dengan keterampilan, sikap, disiplin yang sesuai bidang pekerjaan yang akan dilakukan karyawan. Kriteria nilai yang diteliti di dalam penelitian ini yaitu dengan melihat instruktur, materi pelatihan, dan metode pelatihan yang bermanfaat bagi karyawan. Hasil Uji F yang diperoleh, dengan diketahui nilai sig F (0,000) lebih kecil dari $\alpha = 0.05$ (sig F (0,000) < nilai $\alpha = 0.05$), maka H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel bebas (Metode Pelatihan (X1), Materi Pelatihan (X2), dan Instruktur Pelatihan (X3) terhadap variabel terikat Kinerja.

Dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh peneliti, maka pelatihan memiliki peranan dan pengaruh yang cukup penting untuk peningkatan kinerja kerja setiap karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pusat Palembang. Berdasarkan uraian diatas maka judul yang akan diangkat untuk penelitian ini adalah :

“ Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pusat Palembang ”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang yang telah dijabarkan oleh penulis, maka penulis dapat merumuskan permasalahan yang akan dianalisis adalah sebagai berikut : Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pusat Palembang?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang ingin dicapai dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut yaitu : Melihat bagaimana pengaruh pelatihan dalam kinerja karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pusat Palembang.

1.4. Manfaat Penelitian

Sehubungan dengan penelitian ini maka, manfaat yang muncul adalah sebagai berikut:

1.4.1. Manfaat Secara Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan untuk menambah ilmu serta berbagai teori yang telah didapatkan oleh penulis melalui ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, seperti Pelatihan, serta kinerja karyawan.

1.4.2. Manfaat Secara Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan berguna sebagai saran dalam melakukan pengembangan di dalam perkembangan karir dan kualitas kerja karyawan melalui pelatihan. Serta diharapkan agar pelatihan dapat digunakan sebagai syarat untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pusat Palembang.

Daftar Pustaka

- Agusta, L., & Sutanto, M. E. (2013). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen SDM*, 1(3), 9.
- Amirullah. (2015). *Metode Penelitian Manajemen*. Malang: Bayumedia Publishing.
- Andayani, N. R., & Makian, P. (2016). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT . PCI Elektronik International (Studi pada Karyawan PT PCI Elektronik International). *Jurnal Manajemen*, 4(1), 41–46.
- Bungin, M. B. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana.
- Cascio, F. W. (2003). *Human Resource Management Productivity, Quality of Work Life, Profit* (Sixth edit). Boston: McGraw-Hill Irwin.
- Dahmiri, & Sakta, K. (2018). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun Jambi. *Jurnal Manajemen SDM*, 374–380.
- Daymond, C., & Holloway, I. (2007). *Metode-Metode Riset Kualitatif dalam Pubic Relation dan Marketing Communication* (Edisi 1). Jakarta: Bentang Pustaka.
- Fathooni. (2006). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Rajawali.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Anaisis Multivariate Dengan Program SPSS* (Edisi ke e). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goldstein, I. ., & Buxton, V. . (2000). *Training and Human Perfomance*. New york: Lawrence Erlbaum Associates.
- Handoko, H. (2010). *Manajemen* (1st ed.). Jakarta: Rajawali.
- Hartati, T., Amir, H., & Sugiarti. (2016). Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT PADMA ARDYA Aktuaria Jakarta. *Jurnal*

Manajemen SDM, 13(1), 13–20.

- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Kambey, F. L., & Suharnomo. (2013). Pengaruh Pembinaan, Pelatihan dan Pengembangan, Pemberdayaan dan Partisipasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Njonja Meneer Semarang. *Jurnal Manajemen SDM*, 10(2).
- Kaswan. (2016). *Pelatihan dan Pengembangan untuk meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2016). *Perencanaan & Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama
- Maharani, P., & Wismantoro, Y. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Cabang Ahmad Yani Semarang. *Jurnal Jurusan Manajemen*.
- Mathis, R. ., & Jackson, J. . (2013). *Human Resourch Management : Manajemen Sumber Daya Manusia*. (D. Angelia, Ed.) (Edisi 2). Jakarta: Salemba Empat.
- Mondy, R. W. (2009). *Manajemen Sumber daya Manusia* (10th ed.). Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Munparidi. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Palembang. *Jurnal Manajemen SDM*, 47–54.
- Ningrum, W., Sunuharyo, B. S., & Hakam, M. S. (2017). Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan(Studi Pada Karyawan Joint Operating Body Pertamina-PertoChina East Java), 6(2).
- Pakpahan, E. S., Siswidiyanto, & Sukanto. (2015). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang). *Jurnal Administrasi Publik*, 2(1), 116–121.
- Primajaya, D. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PERTAMINA (Persero) UPMS IV SEMARANG. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1–14.
- Purwanti, H. (2015). Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan toko prima srandakan. *Jurnal Manajemen SDM*, 11.
- Rachmawati, F. (2016). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT TRIAS SENTOSA, KRIAN Sidoarjo. *Jurnal Manajemen SDM*, 4(2), 259–264.
- Raymond, A. N. (2014). *Manajemen Sumber daya Manusia : Mencapai Keunggulan Bersaing* (Edisi 6). Jakarta: Salemba Empat.
- Rismawati, & Mattalata. (2018). *Evaluasi Kinerja : Penilaian Kinerja Atas Dasar*

- Prestasi Kerja Berorientasi ke Depan*. (I. Marzuki, Ed.) (edisi 1). Jakarta: Celebes Media Perkasa.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik* (edisi 2). Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P. (2007). *Pengantar Manajemen* (10th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Rudhaliawan, V. M., Utami, H. N., & Hakam, M. S. (2018). Pengaruh pelatihan terhadap kemampuan kerja dan kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Kandatel Malang). *Jurnal Manajemen SDM*, 10.
- Setiaji, Bambang. (2008). *Cara Mudah Analisis Kuantitatif*. Surakarta: Al-Es'af University Press.
- Shu, E., Wardayani, & Rahman, B. I. (2016). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel SANTIKA PREMIERE DYANDRA Medan. *JURNAL ILMIAH MANAJEMEN*, (2014), 11.
- Siahaan, E., & Simatupang, E. M. (2015). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal Manajemen SDM*, 8(2), 13.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 3). Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. (2014). *Cara Mudah Menyusun : Skripsi*. Bandung: ALFABETA.
- Supranto, J. (2008). *Statistik Teori dan Aplikasi* (7th ed.). Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Suryana. (2010). *Metodologi penelitian*. Jakarta: Universitas Pendidikan Indonesia.
- Tanujaya, L. R. (2015). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja pada Kinerja Karyawan di Departemen Produksi PT Coronet Crown Surabaya. *Jurnal Manajemen SDM*, 3(1), 1–7.
- Thamrin. (2015). *Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi 1). Jakarta: Deepublish.
- Triasmoko, D., Mukzam, M. D., & Nurtjahjono, G. E. (2018). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri. *Jurnal Manajemen SDM*, 12(1), 10.
- Wicaksono, Y. S. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Rangka Meningkatkan Semangat Kerja dan kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 31–39.
- Wiguna, I. D. G. E. C. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) DISTRIBUSI BALI AREA BALI SELATAN. *Jurnal*

Manajemen, 4(9), 2527–2543.

Yus Djunaedy, R. (1991). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.

Yusnita, N., & Fadhil, F. (2015). Pengaruh Pelatihan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada CV CIBALUNG HAPPY LAND Bogo. *Jurnal Manajemen SDM*, 1(1), 1–5.