

PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MAKASSAR TENE

Andi Fajriansyah
STIM LPI Makassar
fajriansyah.wawan@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Makassar Tene”. Adapun penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Makassar Tene di Akhir Bulan Agustus sampai dengan akhir bulan Oktober . Pengambilan sampel dalam penelitian ini sebanyak 72 responden, teknik pengumpulan datanya adalah dengan melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden, adapun variable penelitian adalah Pelatihan kerja (X), Kinerja Karyawan (Y). Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, dan untuk menguji tingkat reliabilitasnya dengan menggunakan Cronbach Alpha dan kemudian data diolah dengan Analisis Regresi Linear Sederhana. Pengujian Hipotesis menggunakan Uji t dengan taraf signifikansi 5%. Penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS Versi 25.

Dari hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan di pengaruhi oleh variable Pelatihan Kerja. Hasil Determinasi (R²) menggunakan nilai adjusted r square, karena menggunakan regresi dengan satu variabel terikat. Yaitu sebesar 0.671, yang artinya variable Pelatihan Kerja mampu menjelaskan Kinerja Karyawan sebesar 67.1% sementara sisanya 32.9% dipengaruhi oleh faktor variabel lain yang tidak diteliti. Dari hasil perhitungan Uji t dapat dilihat bahwa variabel Pelatihan Kerja secara Parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci : Pelatihan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam suatu perusahaan sangat diperlukan adanya program pelatihan karyawan, karena dalam sebuah perusahaan, atau instansi diperlukan adanya kompetensi dan persaingan yang ketat pada masing-masing bidangnya. Hal yang harus dilakukan dalam program pelatihan sumber daya manusia untuk meningkatkan etos kerja dan kemampuan karyawan dalam perusahaan, mengingat banyaknya karyawan yang masih belum memiliki skill, kompetensi, maupun keahlian yang memadai dalam melaksanakan tanggung jawabnya.

PT Makassar Tene merupakan pabrik gula rafinasi pertama dan satu-satunya yang beroperasi dikawasan Timur Indonesia. Berdiri dikawasan pergudangan dan industri Parangloe Indah Kotamadya Makassar. Pabrik gula rafinasi Makassar Tene mampu memproduksi sampai 1800 Ton gula rafinasi per hari untuk memenuhi kebutuhan gula dikawasan Timur Indonesia. Melihat potensi industri dikawasan timur yang masih perlu dikembangkan, pabrik gula rafinasi Makassar Tene telah membuktikan diri menjadi pionir dalam menjaga kontinuitas pasokan gula berkualitas baik dengan harga yang kompetitif dibandingkan harga di Pulau Jawa. Selain itu Makassar Tene telah mulai secara nyata ikut berperan dalam peningkatan produksi gula nasional melalui bimbingan kepada petani tebu dan akan segera masuk dalam kegiatan pembangunan perkebunan Sulawesi Selatan. Berdasarkan uraian diatas dapat diasumsikan bahwa pelatihan sangat penting bagi tenaga kerja untuk lebih menguasai dan lebih baik terhadap pekerjaan yang dijabat atau yang akan dijabat. Walaupun secara deskripsi tertentu potensi para karyawan sudah memenuhi syarat administrasi pada pekerjaannya tapi secara aktual para karyawan harus mengikuti dan mengimbangi perkembangan perindustrian dengan pelatihan. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan kerja karyawan yang diberikan oleh perusahaan dalam pencapaian tingkat kinerja tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul tersebut.

Rumusan Masalah

dalam penelitian ini adalah seberapa besar pengaruh Pelatihan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Makassar Tene.

Tujuan Penelitian

untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Makassar Tene.

Tinjauan Pustaka

- a. **Sumber Daya Manusia** adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Meskipun dengan majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal, dan bahan yang memadai, jika tidak memiliki sumber daya manusia yang berkualitas serta memiliki

skill yang baik, maka akan menjadi sulit untuk mengembangkan sebuah perusahaan untuk membawanya mencapai tujuan. Menurut Malayu Hasibuan (2011), manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan perusahaan, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan perusahaan. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun penerapan teknologi pada perusahaan sangat canggih. Teknologi canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan. Oleh karena itu kinerja sumber daya manusia yang digunakan oleh sebuah perusahaan harus terus dikembangkan dengan melakukan berbagai evaluasi pada peningkatan kinerja sumber daya manusia diantaranya adalah menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, disiplin kerja yang tinggi, sistem kompensasi yang memotivasi, serta pelatihan dan pengembangan kepada sumber daya manusia dalam suatu perusahaan akan sangat membantu dalam pencapaian kinerja karyawan yang produktivitasnya dibutuhkan dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuannya. Proses pelatihan merupakan salah satu upaya perusahaan untuk meningkatkan keahlian dan keterampilan tenaga kerja, sehingga perlu direncanakan dengan baik. Tujuan utama dari pelatihan ini adalah untuk mengatasi kekurangan-kekurangan para karyawan dalam bekerja yang disebabkan oleh kemungkinan ketidakmampuan dalam pelaksanaan pekerjaan, dan sekaligus berupaya membina karyawan agar menjadi lebih produktif.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau sekelompok karyawan. Manajemen sumber daya manusia menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, menyusun karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik.

Menurut Handoko (2011:3) manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Menurut Dessler (2015:3) manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensai karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan, dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Menurut Simanora dalam Sutrisno (2015:5) Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok kerja.

b. Pelatihan

Kasmir, 2017 mengatakan bahwa bagi seluruh calon karyawan baru agar siap untuk ditempatkan di bidang pekerjaan tertentu, perlu terlebih dulu untuk mengikuti pelatihan. Siap dalam arti mampu bekerja dan mau untuk mematuhi segala aturan yang telah ditetapkan perusahaan. Karyawan baru perlu penambahan pengetahuan agar mampu untuk menjalankan tugasnya

dengan baik, yaitu melalui pelatihan baik yang bersifat soft competency maupun hard competency. Di samping untuk menambah pengetahuan calon karyawan yang masuk ke pelatihan untuk mengubah perilaku karyawan yang selama ini kurang baik. Dan tentunya pada akhirnya adalah untuk lebih mengenal lebih mendalam lingkup pekerjaan yang akan dihadapinya nanti.

Menurut Rivai dan Sagala (2011:212), pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini.

Menurut Widodo (2015:82) pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional dibidangnya.

Pelatihan merupakan fasilitas yang disediakan perusahaan untuk mempelajari pekerjaan yang berhubungan dengan pengetahuan, keahlian dan perilaku karyawan. Artinya untuk menambah pengetahuan, keahlian dan perilaku karyawan dapat dilakukan melalui pelatihan yang tentunya sudah direncanakan oleh perusahaan sebelumnya. Namun tidak semua orang dapat mengikuti pelatihan, karena memerlukan persyaratan tertentu. Oleh karena itu, hanya karyawan yang memang tenaganya dibutuhkan perusahaan yang perlu diikutkan dalam pelatihan.

c. **Kinerja**

Kasmir, 2017 mengatakan bahwa sudah dapat dipastikan hampir semua orang bekerja ingin melaksanakan pekerjaan dengan sebaik mungkin. bahkan jika perlu memberikan hasil yang lebih baik dari yang telah ditetapkan. Namun dalam praktiknya terkadang masih terdapat karyawan yang tidak mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan, atau dengan kata lain tidak mampu untuk menghasilkan sesuatu yang telah ditetapkan. Timbul pertanyaan apakah karyawan yang mampu melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan sesuai target dan standar yang telah ditetapkan merupakan kinerja? Atau sebaliknya yang tidak mampu melaksanakan tugas yang di bebankan juga merupakan kinerja. Jawabannya Ya, hanya saja yang mampu disebut berkinerja baik dan yang tidak mampu berkinerja kurang baik.

Karyawan yang melaksanakan beban yang di berikan, biasanya berusaha untuk mencapai hasil yang maksimal dengan beberapa tujuan. Misalnya untuk memperoleh kepuasan kerja atas pekerjaannya. Lebih dari itu adalah memenuhi rasa tanggung jawab yang diberikan, sehingga harus dilakukan dengan sebaik-baiknya. Kemudian tujuan lainnya adalah untuk memperoleh kompensasi yang lebih baik atas pekerjaan pencapaian pekerjaannya, yang tidak kalah pentingnya adalah untuk memperoleh pencapaian jenjang karier yang lebih baik seperti yang telah direncanakan sebelumnya.

Penilaian kinerja biasanya dilakukan pihak manajemen perusahaan untuk satu atau beberapa periode tertentu. Artinya karyawan akan dinilai kinerja dalam satu periode tertentu misalnya 1 (satu) semester 1(satu) tahun. Kinerja per periode ini kemudian dikumpulkan untuk beberapa periode yang

tujuannya adalah untuk melihat presentasi karyawan yang bersangkutan selama jangka waktu tertentu. Dengan demikian presentasi yang diterima akan terlihat apakah terjadi peningkatan tetap atau sebaliknya menurun. Kinerja juga dapat dilihat dari kemampuannya mencapai suatu target atau proyek tertentu dalam waktu tertentu pula.

d. Indikator Kinerja Karyawan

Bernadin dalam Rosita (2012) dan Rikantika (2016) menjelaskan bahwa kinerja seseorang dapat diukur berdasarkan 6 kriteria yang dihasilkan dari pekerjaan yang bersangkutan, yaitu:

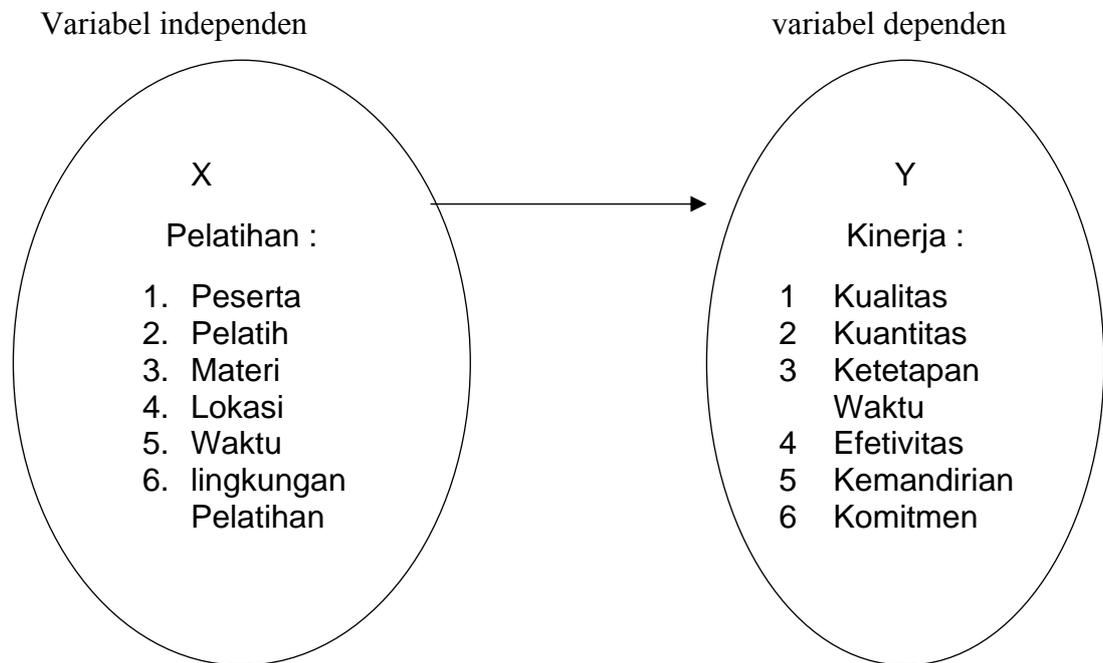
1. Kualitas
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas
Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu
Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas
Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian
Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.
6. Komitmen
Tingkat di mana pegawai memiliki komitmen kerja dengan organisasi dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi.

METODE PENELITIAN

a. Kerangka Pikir

Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis hubungan antara variabel yang akan diteliti. Menurut Suriasumantri (dalam Sugiyono, 2017:60), kerangka pemikiran ini merupakan penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi objek permasalahan kerangka pikir penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu variabel independen dan dependen. Variable independen pada penelitian ini adalah pelatihan sedangkan variable dependen kinerja karyawan.

Bagan Kerangka Pikir Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Pada PT Makassar Tene



Gambar 1.1 kerangka Pikir

b. Hipotesis

Hipotesis pada penelitian ini adalah “Di duga bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Makassar Tene di Makassar.”

c. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di PT Makassar Tene yang berlokasi di Jl. Ir. Sutami No. 38 Kompleks Pergudangan Parangloe Indah, Kecamatan Tamalanrea, Kota Makassar, Sulawesi Selatan.

d. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan peneliti sebagai alat ukur. Instrumen penelitian ini dapat mengukur seperti fenomena alam atau sosial yang telah diamati. Dalam penelitian ini menggunakan kuisisioner, setiap variabel akan diukur dengan menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiono, 2017). Selain itu instrument yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara, observasi, dan studi kepustakaan.

a. Data primer yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dibentuk dalam skala pengukuran. Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval

yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif (Sugiono, 2012: 92). Dalam penelitian ini skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert.

Untuk analisis data kuantitatif, maka jawaban responden diberi skor sebagai berikut:

Tabel 3.6
Skor Kuisisioner

No	Sikap Responden	Skor
1	Sangat tidak setuju	1
2	Tidak setuju	2
3	Ragu-ragu	3
4	Setuju	4
5	Sangat setuju	5

Sumber: Ghozali, 2012: 47

Kemudian data jawaban tersebut akan menghasilkan data ordinal. Data primer yang berupa skala likert tersebut kemudian dianalisis berdasarkan metode analisis data yang sesuai untuk digunakan pada penelitian ini.

e. Jenis dan Sumber Data

Data Primer, adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sedangkan Data Sekunder, adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data.

Untuk data primer ini diperoleh dengan cara wawancara, penelitian lapangan melalui observasi langsung ke PT Makassar Tene, serta membuat kuisisioner yang ditujukan untuk karyawan regular perusahaan untuk memperoleh penjelasan yang lebih luas mengenai bahan maupun hal-hal yang berkaitan dengan penelitian ini. Data sekunder berupa buku-buku, laporan penelitian sebelumnya, jurnal dan makalah yang berkaitan dengan pelatihan dan kinerja karyawan.

f. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan regular yang bekerja di PT Makassar Tene yaitu sebanyak 72 orang.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Alasan mengambil sampel jenuh karena menurut Sugiyono (2017) jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya. Sehingga jumlah sampelnya adalah 72 orang karyawan regular.

g. Metode Analisis

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis regresi linier sederhana sebagaimana rumus regresi tersebut sebagai berikut: $Y = a + bX + e$

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karyawan yang dijadikan sebagai responden terdiri dari laki-laki dan perempuan. Penentuan jenis kelamin ini berdasarkan pengisian kuesioner. Adapun karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 5.1

Tabel 5.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	70	97,5
2.	Perempuan	2	2,5
Total		72	100

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini berdasarkan umur sangat bervariasi. Adapun karakteristik responden berdasarkan umur dapat dilihat pada tabel 5.2.

Tabel 5.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No.	Usia	Frekuensi	Persen(%)
1.	< 25	10	15,2%
2.	26-35	15	22,8%
3.	36-45	44	57%
4.	> 45	31	5%

Tabel 5.2 dapat dilihat bahwa responden berdasarkan usia yaitu 25 kebawah tahun dengan jumlah 10 responden atau sekitar 15,2%, 26-35 tahun dengan jumlah 15 responden atau sekitar 22,8%, 36-45 tahun dengan jumlah 44 responden atau sekitar 57% dan usia 45 tahun keatas dengan jumlah responden 31 atau sekitar 5%.

c. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
1.	Sma/Smk/Sederajat	38	50.6%
2.	Diploma 1 (D1)	1	1.3%
3.	Diploma 3 (D3)	7	10.1%
4.	Sarjana (S1)	26	38%
5.	Magister (S2)	-	-
Total		72	100%

Tabel 5.3. menunjukkan bahwa karakteristik responden dari segi pendidikan terakhir didominasi oleh responden yang berjenjang pendidikan SMA sebanyak 38 orang atau 50,6%,. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada PT Makassar Tene di dominasi oleh karyawan dengan jenjang pendidikan terakhir SMA karena pada PT Makassar Tene jenjang pendidikan tidak terlalu diperhatikan untuk kalangan karyawan.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama bekerja

Tabel 5.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No.	Lama Bekerja (tahun)	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
1.	<2	7	10,1%
2.	2-5	12	15,2%
3.	6-10	22	31,6%
4.	>11	31	43%
Total		72	100

Sumber: Google Form, 2020

Tabel 5.4 menunjukkan bahwa karakteristik responden didominasi oleh responden yang telah bekerja selama lebih dari 11 tahun.

e. Uji Tabulasi

Untuk mengukur pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan, maka metode yang digunakan adalah dengan menyebarkan daftar pertanyaan (Kuesioner) kepada 72 responden. Hasil jawaban responden ditabulasi dengan menggunakan skala likert, dimana setiap pertanyaan diberi tingkat skor tertinggi 5 dan terendah 1.

Berdasarkan dari hasil pengolahan dan komputerisasi dengan menggunakan program SPSS versi 25.0 maka diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bx + e$$

$$Y = 11,405 + 0,825x + e$$

Dimana :

Y : kinerja karyawan

a : konstanta

b : Koefisien regresi

X : Pelatihan

e : standar error

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

Nilai konstanta a = 11,405 menunjukkan bahwa jika Pelatihan Kerja konstan atau X = 0, maka Kinerja Karyawan sebesar 11,405 nilai koefisien regresi

$b_1 = 0,825$ dan menunjukkan bahwa setiap Pelatihan Kerja akan mendorong Kinerja Karyawan sebesar 0,825.

e. Pembahasan Hasil Analisis Penelitian (Pembuktian Hipotesis)

- a. Setelah melakukan beberapa pengujian secara umum hasil analisis penelitian deskriptif ini menunjukkan bahwa variabel Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan pada kantor PT. Makassar TENE. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengujian variabel terhadap kondisi dari masing-masing variabel penelitian. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor PT. Makassar TENE. Peningkatan atau penurunan Pelatihan Kerja ada pengaruhnya terhadap kinerja Karyawan pada kantor PT. Makassar Tene.
- b. Pengaruh Variabel kemampuan komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Pelatihan Kerja secara statistik positif dan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan karena memiliki nilai t hitung sebesar 11,957 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,666 dan signifikansi 0,000 dengan menggunakan p -value $< \alpha$ yaitu $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan. Ini berarti $11,957 > 1,666$, yang berarti H_0 diterima. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Melisa Stevani dan Theresia Gita Santoso (2014) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif atas Pelatihan Kerja terhadap kinerja Karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk menguji Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Makassar Tene, dapat disimpulkan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Makassar Tene. Artinya semakin tinggi tingkat Pelatihan Kerja maka semakin tinggi pula tingkat Kinerja yang dimiliki oleh Karyawan karena memiliki t hitung sebesar 11,957 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,666 dan signifikansi 0,000 dengan menggunakan p -value $< \alpha$ yaitu $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ini berarti $11,957 > 1,666$, yang berarti H_0 diterima.

Saran

Perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan lingkungan kerja dan Pelatihan Kerja karyawan guna meningkatkan keahlian kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdorrahman. (2011). *Dasar-Dasar metode Statistika untuk Penelitian*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Berliandaldo. (2016). *Strategi Penerapan Talent Management dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta.
- Colquit (dalam Kasmir, 2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajawali Pers.
- Davis (dalam Kasmir, 2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok : Rajawali Pers.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ghozali. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang: Badan Penerbit-Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Handoko. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPEF.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajawali Pers.
- Mangkunegara. (2011). *evaluasi kinerja sumber daya manusia*. bandung : refika aditma .
- Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Noe (dalam Kasmir, 2. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajawali Pers.
- Sagala, V. R. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Pratik*.
- Simanora. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY.
- Sugiono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif, R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Suriasumantri (dalam Sugiyono, 2. (2017). *Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif, R&D*. Bandung: CV Alfabeta.

