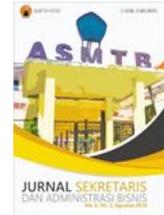




## JURNAL SEKRETARIS & ADMINISTRASI BISNIS

Jurnal homepage: <http://jurnal.asmtb.ac.id/index.php/jsab>



### *The Effect of Training on Employees' Performance (Study at PT Kimia Farma Apotek Unit Bisnis Bandung)*

### **Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Kimia Farma Apotek Unit Bisnis Bandung)**

Linda Maharani<sup>1</sup> and Ida Nurnida<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Prodi Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom

<sup>1</sup>[lindamaharani89@student.telkomuniversity.ac.id](mailto:lindamaharani89@student.telkomuniversity.ac.id), <sup>2</sup>[nurnida@telkomuniversity.ac.id](mailto:nurnida@telkomuniversity.ac.id)

#### ARTICLE INFO

##### Article history:

Received 7th March 2018

Received in revised form 13th May 2018

Accepted 18th August 2018

##### Keywords:

Training,

Employee Performance,

Pharmacy,

Pharmacy of PT Kimia Farma Unit Bandung

#### ABSTRACT

*The purpose of this study was to know the effect of training on employees' performance at Pharmacy of PT Kimia Farma Unit Bandung. Method of collecting data was done through distributing questionnaires to 68 respondents. This research applied quantitative and descriptive-causality analysis methods. The samples were taken by probability sampling method with simple random sampling type. Whereas, statistical analysis technique used was simple regression analysis. Analyses of data used were descriptive analysis, classical assumption test, and simple linear regression analysis. The results demonstrated that training significantly influenced by reaching the amount of 41.1% and the rest of 58.9% influenced by other factors which were not examined.*

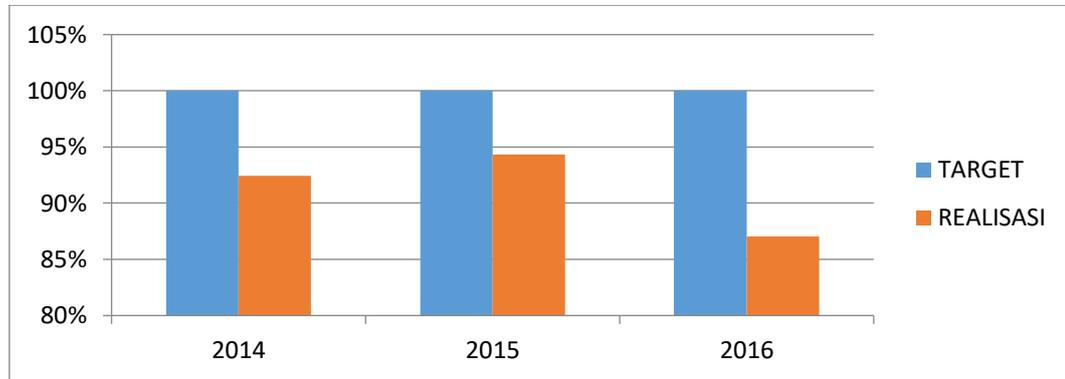
@ 2018 ASMTB PRESS

## Pendahuluan

PT Kimia Farma Apotek Unit Bisnis Bandung memerlukan Sumber Daya Manusia yang dapat berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan perusahaannya secara terampil dan berkompoten. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat dan teknologi yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Seperti yang dikatakan Wardhana (2014: 1) Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai salah satu asset perusahaan yang dituntut mampu menghasilkan nilai tambah (*added value*), bersifat jarang dimiliki (*unique*), sulit untuk ditiru (*imperfectly imitated*), tidak tergantikan sumber daya lain (*non-subtitutable*), dan dapat menciptakan nilai (*value creation*). Perusahaan harus mampu mengikuti perkembangan ilmu dan pengetahuan yang selalu berkembang setiap saat, sehingga organisasi dituntut untuk menjadikan karyawannya lebih terampil dan terlatih untuk selalu meningkatkan kinerjanya.

Menurut Mangkunegara (2009: 67) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan (*ability*). Pada sisi lain diungkapkan Bintoro dan Daryanto (2017: 54) bahwa untuk memperbaiki kinerja karyawan dan meningkatkan kemampuan karyawan, salah satu yang harus dilakukan perusahaan yaitu dengan memberikan pelatihan, bagi karyawan yang bekerja secara tidak memuaskan karena kekurangan ketrampilan maka diikutkan pelatihan dapat memungkinkan memperbaiki kinerjanya.

Upaya Kimia Farma Apotek Unit Bisnis Bandung dalam menciptakan karyawan yang terampil dan terlatih guna mencapai tujuan perusahaan salah satunya adalah dengan memberikan pelatihan karyawan. Pelatihan diadakan enam kali dalam satu tahun dan *outbound* dilakukan setahun sekali. *Outbound* dilakukan guna membentuk kesinergian secara bekerja sama untuk mencapai tujuan dan target perusahaan secara bersama-sama. Salah satu aspek yang dapat menentukan kinerja karyawan PT Kimia Farma Apotek Unit Bisnis Bandung dapat dilihat dari jumlah omset yang di dapat dari setiap *outlet*. Berikut adalah gambaran kinerja karyawan PT Kimia Farma Apotek Unit Bisnis Bandung



Gambar 1.

Laporan Omset PT Kimia Farma Apotek Unit Bisnis Bandung

Sumber: Data hasil olahan peneliti

Berdasarkan gambar 1 target omzet selama tiga tahun terakhir belum mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan, bahkan pada tahun terakhir yaitu 2016 mengalami penurunan yang cukup drastis dari tahun-tahun sebelumnya.

Permasalahan kinerja karyawan yang mengakibatkan tidak tercapainya jumlah omzet selama tiga tahun terakhir dimungkinkan dipengaruhi oleh pelatihan yang diberikan kepada karyawan. Menurut Mangkunegara (2009: 67) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan (*ability*). Pada sisi lain diungkapkan Bintoro dan Daryanto (2017: 54) bahwa untuk memperbaiki kinerja karyawan dan meningkatkan kemampuan karyawan, salah satu yang harus dilakukan perusahaan yaitu dengan memberikan pelatihan, bagi karyawan yang bekerja secara tidak memuaskan karena kekurangan ketrampilan maka diikutkan pelatihan dapat memungkinkan memperbaiki kinerjanya.

Berdasarkan hal tersebut maka ingin diungkap pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Kimia Farma Apotek Unit Bisnis Bandung, dengan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Mengetahui pelaksanaan Pelatihan karyawan Kimia Farma Apotek Unit Bisnis Bandung.
2. Mengetahui Kinerja Karyawan Kimia Farma Apotek Unit Bisnis Bandung.
3. Mengetahui pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT Kimia Farma Apotek Unit Bisnis Bandung.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan tambahan dan pemahaman pada bidang SDM khususnya tentang pelatihan dan kinerja karyawan serta dapat memberikan kontribusi untuk menambah penelitian dibidang yang sama sebagai referensi. Kegunaan praktis hasil penelitian ini Diharapkan dapat berguna bagi perusahaan sebagai masukan mengenai pelatihan dan peningkatan kinerja karyawan

## Kajian Literatur

### Pelatihan

Pelatihan menurut Rivai dan Sagala (dalam Sinambela 2016: 169) adalah proses yang sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, yang berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Menurut Simamora (dalam Sinambela 2016: 169) pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman ataupun perubahan sikap seseorang. Sedangkan menurut Kaswan (2011: 2) pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan mungkin juga meliputi perubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif. Pelatihan dapat dilakukan pada semua tingkat dalam organisasi. Tujuan pelatihan dan pengembangan menurut Mangkunegara (2015: 45) yaitu; meningkatkan penghayatan jiwa dan ideology, meningkatkan produktivitas kerja, meningkatkan kualitas kerja, meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia, meningkatkan sikap moral dan semangat kerja, meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal, meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja, menghindarkan keusangan (*obsolescence*) dan meningkatkan perkembangan pegawai. Sunyoto (2012:141) menjelaskan bahwa pelatihan memiliki manfaat untuk dapat meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas karyawan, mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan agar mencapai standar kinerja yang dapat diterima, menciptakan sikap loyalitas dan kerja sama yang lebih menguntungkan, memenuhi kebutuhan-kebutuhan perencanaan sumber daya manusia, mengurangi jumlah dan biaya kecelakaan kerja dan membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka. Dimensi atau indikator pelatihan menurut Menurut Byars & Rue (dalam Wardhana 2014: 102) adalah isi pelatihan, metode pelatihan sikap dan keterampilan instruktur, lama waktu pelatihan, dan fasilitas pelatihan.

### Kinerja

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non-profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu, Fahmi (2016: 176). Untuk lebih mempertegas Amstron dan Baron (dalam Fahmi 2016: 176) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Menurut Rivai dan Basri (dalam Bintoro & Daryanto 2017: 106) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Sinambela dkk (dalam Bintoro & Daryanto 2017: 106) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Karakteristik karyawan mempunyai kinerja tinggi menurut berikut Mangkunegara (dalam Bintoro dan Daryanto, 2017: 107) adalah memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi, berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi, memiliki tujuan yang realistis, memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuannya, memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya, mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan. Bernardin (dalam Sudarmanto, 2014: 12) menyampaikan ada enam kriteria dasar atau dimensi untuk mengukur kinerja, yaitu; *Quality, Quantity, Timeliness, Cost-effectiveness, Need for supervision dan Interpersonal impact*

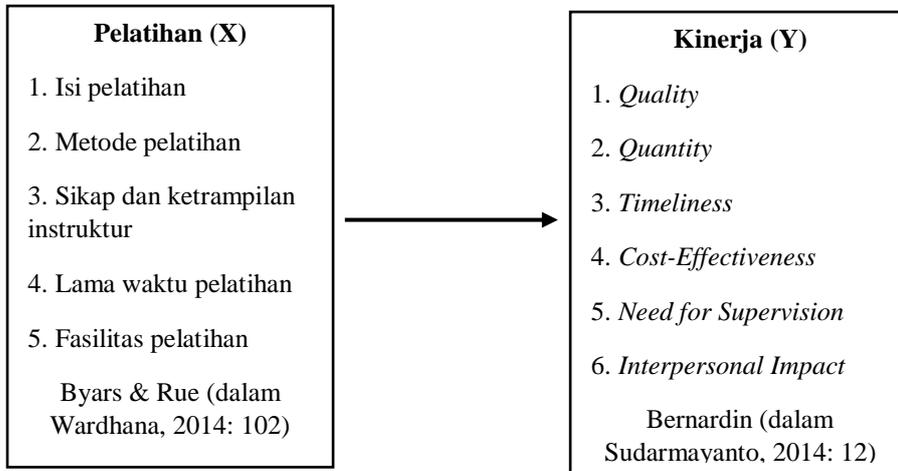
### Hubungan antara Pelatihan dengan Kinerja Karyawan

Dalam Ningrum dkk (2013) pelatihan (*training*) merupakan proses sistematis perubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional. Dalam pelatihan diciptakan suatu lingkungan dimana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Pelatihan biasanya terfokus pada penyediaan bagi para karyawan keahlian-keahlian khusus atau membantu mereka mengoreksi kelemahan-kelemahan dalam kinerja mereka.

Menurut Mangkunegara (2009: 67) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan (*ability*). Pada sisi lain diungkapkan Bintoro dan Daryanto (2017: 54) bahwa untuk memperbaiki kinerja karyawan dan meningkatkan kemampuan karyawan, salah satu yang harus dilakukan perusahaan yaitu dengan memberikan pelatihan, bagi karyawan yang bekerja secara tidak memuaskan karena kekurangan ketrampilan maka diikutkan pelatihan dapat memungkinkan memperbaiki kinerjanya.

**Kerangka Pemikiran**

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.  
Kerangka pemikiran

Berdasarkan kerangka pikir diatas, hipotesis penelitian ini berdasarkan kerangka pemikiran dan masalah penelitian diatas adalah “Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Kimia Farma Apotek Unit Bisnis Bandung.”

**Metode Penelitian**

**Jenis Penelitian, Populasi dan Sampel**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskripsi-kausalitas dengan metode kuantitatif yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa maksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum dan generalisasi dengan melihat hubungan antarvariabel di mana perubahan satu variabel menyebabkan perubahan variabel lainnya tanpa adanya kemungkinan akibat kebalikannya dan dengan metode penelitian yang berlandaskan positivisme, digunakan untuk meneliti pada sampel atau populasi tertentu.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Kimia Farma Apotek Unit Bisnis Bandung yang berjumlah 209 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT Kimia Farma Apotek Unit Bisnis Bandung dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Probability Sampling* dengan pengambilan sampel menggunakan teknik *Simple Random Sampling*. Untuk menentukan jumlah sampel yang digunakan berdasarkan populasi yang diketahui maka dapat dihitung menggunakan formula slovin sehingga berdasarkan perhitungan maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 68 responden teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner dan studi pustaka. Perhitungan uji validitas untuk kuesioner dilakukan dengan menggunakan *Pearson Product Moment* sedangkan uji reliabilitas yang digunakan adalah menggunakan *Chronbach’s Alpha*. Uji tersebut dilakukan dengan menggunakan *Software SPSS* versi *24 for Windows*. Berdasarkan hasil uji validitas dan uji reliabilitas, kedua instrument dalam penelitian telah valid dan reliabel.

## Hasil dan Diskusi

### Hasil

#### Karakteristik Responden

Dari hasil penyebaran kuesioner kepada 68 karyawan yang ada pada Kimia Farma Apotek Unit Bisnis Bandung, responden didominasi oleh karyawan yang berusia 20-24 tahun sebanyak 25 orang atau 37%, berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh perempuan sebanyak 41 orang atau 60%, berdasarkan pendidikan terakhir didominasi oleh SMA sebanyak 42 orang atau 62%.

Tabel 1.  
Tanggapan Responden terhadap Variabel Pelatihan

No	Dimensi	Jumlah Skor Total	Rata-rata
1.	Isi Pelatihan	1214	74,39%
2.	Metode Pelatihan	1107	81,25%
3.	Sikap dan Keterampilan Instruktur	2151	78,35%
4.	Lama Waktu Pelatihan	207	76,10%
5.	Fasilitas Pelatihan	400	75,53%
Total		5.079	77,12%

Tabel 2.  
Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja

No	Dimensi	Jumlah Skor Total	Rata-rata
1.	<i>Quality</i>	431	79,23%
2.	<i>Quantity</i>	429	78,86%
3.	<i>Timeliness</i>	427	78,49%
4.	<i>Cost Effectiveness</i>	433	79,59%
5.	<i>Need for Supervision</i>	413	75,91%
6.	<i>Interpersonal Impact</i>	447	82,17%
Total		2.580	79,71

#### Uji Asumsi Klasik

Pada penelitian ini digunakan dua uji asumsi klasik terhadap model regresi yang telah diatur dengan menggunakan program SPSS. Uji asumsi klasik ini meliputi uji normalitas dan uji heterokedastisitas. Berdasarkan hasil uji asumsi klasik kepada 68 responden, hasil SPSS uji normalitas menunjukkan bahwa data telah menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka hal tersebut menunjukkan data tersebut berdistribusi normal dan berdasarkan hasil SPSS uji heterokedastisitas scatterplot menunjukkan tidak terdapat pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul di tengah, menyempit kemudian melebar atau sebaliknya. Sehingga dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

**Uji Regresi Linier Sederhana**

Analisis regresi sederhana digunakan untuk menguji pengaruh antara variabel independen (X) yaitu Pelatihan terhadap variabel dependen (Y) yaitu Kinerja Karyawan. Berikut terdapat tabel koefisien hasil analisis regresi sederhana menggunakan SPSS 24, yaitu:

Tabel 3.  
Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.751	.355		2.117	.038
	X	.763	.112	.643	6.817	.000

a. Dependent Variable: Y

Persamaan diatas dapat diartikan sebagai berikut:

Pelatihan mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan  $Y = 0,751 + 0,763X$ . Maka dapat dikatakan bahwa dengan meningkatkan Pelatihan maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat juga. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Bintoro dan Daryanto (2017: 54) bahwa untuk memperbaiki kinerja karyawan dan meningkatkan kemampuan karyawan, salah satu yang harus dilakukan perusahaan yaitu dengan memberikan pelatihan, bagi karyawan yang bekerja secara tidak memuaskan karena kekurangan ketrampilan maka diikutkan pelatihan dapat memungkinkan memperbaiki kinerjanya.

Uji signifikansi menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.000, dimana jika nilai signifikansi < 0.05 maka variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kimia Farma Apotek Unit Bisnis Bandung.

**Uji Hipotesis**

Uji hipotesis digunakan untuk membuktikan apakah Pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan, maka dilakukan pengujian dengan hipotesis statistik sebagai berikut:

H0 :  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , Pelatihan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kimia Farma Apotek Unit Bisnis Bandung

H1 :  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ , Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kimia Farma Apotek Unit Bisnis Bandung

Berdasarkan Tabel 1 nilai  $t_{hitung}$  diperoleh sebesar 6.817. Sedangkan  $t_{tabel}$  pada tingkat signifikansi 5% dan n = 68 berdasarkan tabel statistik adalah sebesar 1.99656. Dengan demikian, karena  $t_{hitung}$  (6.817) >  $t_{tabel}$  (1.99656) maka H0 ditolak dan H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kimia Farma Apotek Unit Bisnis Bandung.

Tabel 4.  
Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.641 <sup>a</sup>	.411	.402	28.48300

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

Berdasarkan tabel 2 diatas menunjukkan besarnya pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT Kimia Farma Apotek Unit Bisnis Bandung yang ditunjukkan oleh koefisien determinasi nilai *R Square* dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{KD} &= r^2 \times 100\% \\ &= (0,641)^2 \times 100\% \\ &= 41,1\% \end{aligned}$$

Nilai *R Square* diperoleh sebesar 0,411

Nilai *R Square* menunjukkan sebesar 0,411 atau sebesar 41,1%, artinya besarnya pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 41,1%. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh sebesar 41.1% terhadap Kinerja Karyawan PT Kimia Farma Apotek Unit Bisnis Bandung dan sisanya sebesar 58,9% dipengaruhi oleh faktor lain.

## Diskusi

### Analisis Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian analisis deskriptif, menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel pelatihan secara keseluruhan termasuk dalam kategori baik, hal ini terlihat dari persentase rata rata total sebesar 77,12%. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan karyawan. Persentase tertinggi terdapat pada dimensi “Metode Pelatihan” sebesar 81,25%, sedangkan persentase mengenai isi pelatihan dan fasilitas pelatihan menjadi dimensi terendah, karyawan merasa kesulitan dalam memahami materi yang diberikan, hal ini terbukti dari rendahnya dimensi isi pelatihan pada item “materi terdiri dari keterampilan-keterampilan yang sederhana sebelum yang kompleks.” Sedangkan pada dimensi fasilitas pelatihan yang menjadi item terendah adalah “pelatihan dilengkapi dengan contoh/alat peraga yang memadai.” Artinya karyawan membutuhkan fasilitas pelatihan seperti alat peraga atau contoh untuk dapat melakukan praktik. Hal tersebutlah yang menyebabkan karyawan belum dapat mencapai kinerja yang telah ditentukan perusahaan. Penelitian yang dilakukan Yunita (2017) mengatakan bahwa pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana tujuan dan sasaran pelatihan menjadi dimensi tertinggi dalam variabel pelatihan.

Berdasarkan hasil penelitian analisis deskriptif terhadap variabel kinerja, secara keseluruhan termasuk dalam kategori baik, hal ini terlihat dari persentasi rata-rata skor total sebesar 79,71%. Hal ini menunjukkan bahwa *quality, quantity, timeliness, cost-effectiveness, need for supervision dan interpersonal impact* karyawan dalam perusahaan sudah baik namun masih belum dapat mencapai target yang telah ditentukan perusahaan. Persentase tertinggi terdapat pada dimensi *Interpersonal Impact* sedangkan aspek terlemah terdapat pada dimensi *need for supervision* dan *timeliness*. Permasalahan pada *need for supervision* berdasarkan hasil penelitian adalah karyawan masih membutuhkan bantuan dari atasan untuk mengerjakan tugasnya. Permasalahan kedua pada *timeliness* adalah karyawan membutuhkan waktu yang cukup untuk menyelesaikan tugasnya sesuai dengan tugas yang diberikan. Penelitian yang dilakukan Yunita (2017) mengatakan bahwa kinerja yang dihasilkan dari adanya pelatihan dengan dimensi tertinggi adalah kemampuan dalam bekerjasama.

## Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya mengenai pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT Kimia Farma Apotek Unit Bisnis Bandung dapat disimpulkan sebagai berikut:

Pertama, bahwa berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel Pelatihan, tanggapan responden PT Kimia Farma Apotek Unit Bisnis Bandung secara keseluruhan berada pada kategori tinggi dengan skor 77,12% dan dimensi dengan skor tertinggi adalah Metode Pelatihan. Berdasarkan hasil tanggapan responden, hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sudah sesuai kebutuhan dan kemampuan para karyawannya.

Kedua, bahwa berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel Kinerja Karyawan PT Kimia Farma Apotek Unit Bisnis Bandung secara keseluruhan berada pada kategori tinggi dengan skor 79,71% dan dimensi dengan skor tertinggi adalah *Interpersonal Impact*. Berdasarkan hasil tanggapan responden, hal ini menunjukkan bahwa penting bagi karyawan untuk saling menghargai sesama rekan kerja dan bekerjasama dengan rekan kerja dalam perusahaan.

Ketiga, bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 41,1% dan berdasarkan hasil uji signifikansi sebesar 0.000 menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kimia Farma Apotek Unit Bisnis Bandung.

Dalam penelitian ini untuk peningkatan kinerja karyawan terkait pelatihan, hal yang disarankan mendapat perhatian perusahaan adalah “Isi Pelatihan” dan “Fasilitas Pelatihan”.

## Referensi

- Bintoro & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Indrawan, R., & Yaniawati, P. (2015). *Metodologi Penelitian, Kuantitatif, Kualitatif, dan Campuran untuk Manajemen, Pembangunan, dan Pendidikan*. Bandung: PT Rafika Aditama.
- Kaswan. (2011). *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung: CV Alfabeta.
- Mangkunegara, A. A. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Mangkunegara, A. P., & Waris, A. (2015). *Performance In Company (Case Study in PT Asuransi Bangun Askrida)*. *Procedia-Social and Behavioral*, Vol 211, 1240-1251.
- Ningrum, W., Sunuharyo, B. S., & Hakam, M. S. (2013). *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Joint Operating Body Pertamina-PertoChina East Java)*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 6 No. 2.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudarmanto. (2014). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Wardhana, A. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Karya Manunggal Lithomas.
- Yunita. (2017). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Kantor Daerah Manado*. Dipetik Juli 25, 2018, dari <https://openlibrary.telkomuniversity.ac.id>.