



JOURNAL OF RESIDU

Issn Online : 2598-8131

Print : 2598-814X

PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Kelik Purwanto

klkpurwanto@gmail.com

Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Dharmas Indonesia

ABSTRAK

Kabupaten Dharmasraya yang letaknya sangat strategis dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mengelola sumber daya alam yang ada maka, maka generasi muda harus melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi. Atas dasar itulah Yayasan Amanah Ampang Kuranji membuka sebuah perguruan tinggi swasta di dharmasraya. Untuk memfasilitas para generasi muda yang ada di dharmasraya untuk kuliah diperguruan tinggi yang resmi dan berizin dari kementerian pendidikan tinggi republik indonesia. Jenis Penelitian yang digunakan adalah conclusive research yaitu menjawab suatu permasalahan yang memerlukan pemecahan dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif Tujuan penelitian ini untuk mengetahui sejauhmana pengaruh pelatihan kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai univesitas dharmas indonesia Hasil penelitian secara simultan variable Pelatihan kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Secara parsial pengaruh pelatihan kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai $t_{hitung} 7,993 > [t]_{tabel} 1.99897$ dengan tingkat signifikan lebih kecil dari $\alpha 0,00 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Kata Kunci: Pengaruh pelatihan terhadap kinerja kerja

I. PENDAHULUAN

Manajemen merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan dari organisasi diharapkan dengan manajemen yang bagus dapat menciptakan daya guna dan hasil serta unsur-unsur manajemen akan dapat ditingkatkan. Pegawai merupakan sumber daya manusia yang pada dasarnya merupakan bagian dari organisasi, artinya sebagai anggota organisasi, pegawai hendaknya secara efektif ikut serta memajukan organisasi, memberikan nilai tambah pada organisasi dalam setiap aspek sesuai dengan kemampuan dan kompetensinya.

Berhasil tidaknya suatu perusahaan atau organisasi dalam pencapaian tujuan dan target-target operasionalnya tidak lepas dari peran pegawai yang berkompeten dan berintegritas tinggi. Keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada sumberdaya manusianya, seberapa bagus program-program yang dibuat, tidak ada artinya tanpa sumberdaya yang berkualitas yang mengukir prestasi tinggi dalam setiap pelaksanaan kegiatan dan tugas yang diberikan kepadanya.

Untuk memperoleh sumberdaya yang berkualitas tentu dibutuhkan iklim organisasi yang nyaman dan kondusif, dengan iklim organisasi yang menyenangkan setiap pegawai dapat bekerja

dengan baik dan menyelesaikan tugasnya dengan kinerja yang tinggi. Disamping itu, untuk mencapai tujuan organisasi perlu diupayakan langkah-langkah yang terencana, sistematis, berkelanjutan, dan terkoordinasi dalam meningkatkan kualitas dan pengabdian pegawai

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Amstrong dan Baron, dalam Wibowo, 2010:7) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, dalam Lia Fauziah 2013: 6). Menurut Simamora dalam Lia Fauziah (2013:6).

Pada umumnya manajer harus mengembangkan SDM yang dimiliki dalam organisasinya namun sebagian mereka lupa bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah sebagai bagian dari pekerjaan mereka. Manajer yang melakukan pengembangan bawahannya secara serius, akan dapat menarik orang baik, menciptakan tempat kerja dengan moral dan standar tinggi serta memelihara semangat untuk melakukan perbaikan berkelanjutan. Hal ini akan baik untuk pekerja maupun untuk manajer.

Untuk menjadi manajer atau pejabat mungkin sangat mudah, namun yang lebih penting adalah bagaimana memahami apa yang menjadi fungsi yang harus dikerjakan oleh pejabat atau manajer tersebut. Manajemen merupakan suatu proses dimana sumber daya digunakan untuk mencapai tujuan organisasi. Proses itu adalah terdiri dari *planning*, *organizing*, *staffing*, *directing*, dan *controlling*. Untuk mencapai tujuan itu maka manajer atau pejabat harus memberikan pendidikan dan pelatihan pada pegawai agar kelima fungsi di atas dapat tercapai.

Disini tujuan dari pendidikan dan pelatihan atau sering kita sebut dengan "Training" merupakan salah satu program sebuah organisasi yang sangat strategis dalam rangka mempertahankan dan memberikan motivasi kepada karyawan. Tujuan dari diberikannya pendidikan dan pelatihan adalah Pelatihan dapat meningkatkan pengetahuan, kemampuan, keahlian, sikap dan perilaku serta kinerja karyawan. Pelatihan berhubungan dengan pekerjaan tertentu yang harus dilakukan dalam perusahaan.

Pelatihan (*training*) dan pengembangan (*development*) adalah merupakan investasi organisasi yang penting dalam sumber daya manusia. Pelatihan melibatkan segenap sumber daya manusia untuk mendapatkan pengetahuan dan keterampilan pembelajaran sehingga mereka segera akan dapat menggunakan dalam pekerjaan. Pada dasarnya pelatihan diperlukan dalam sebuah organisasi karena adanya kesenjangan antara keterampilan pekerja dengan keterampilan yang dibutuhkan untuk menepati posisi yang baru. Saat ini, pelatihan juga berperan penting dalam proses manajemen kinerja.

Pelatihan adalah proses terintegrasi yang digunakan oleh pengusaha untuk memastikan agar para karyawan bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Dahulu pelatihan hanya menekankan pada keterampilan teknis saja, seperti pada tenaga perakit untuk menyolder kabel atau guru untuk

menyusun rencana pelajaran, sementara saat ini pelatihan yang seperti itu tidak lagi memadai. Seperti yang di ungkapkan oleh seorang staf pengajar pelatih “ kami tidak lagi hanya berkonsentrasi pada tujuan-tujuan pelatihan tradisional kami berkerja sama dengan manajemen dan membantu mereka mengidentifikasi tujuan dan sasaran strategis serta keterampilan dan pengetahuan yang diperlukanya.

Indikator-indikator kebutuhan akan pelatihan antara lain:

1. Adanya peningkatan dalam absensi dan labout turn over
2. Tingkat kecelakaan kerja yang tinggi meningkat
3. Banyak terjadi keluhan karyawan
4. Terjadinya kemacetan produksi
5. Tingkat pemborosan yang tinggi
6. Penggunaan tenaga ahli/ staf yang berlebihan
7. Supervisi yang tidak efektif
8. Banyak pekerjaan yang menemui jalan buntu

Ada beberapa metode yang dapat digunakan organisasi / perusahaan untuk memberikan pelatihan kepada karyawan.

1. Belajar secara informal

Perusahaan tidak boleh meremehkan pentingnya atau nilai dari pelatihan informal. Survei dari the American society for training and development memperkirakan sekitar 80% dari yang dipelajari karyawan mengenai pekerjaan, diperoleh bukan program pelatihan formal tapi melalui perangkat informal termasuk melaksanakan pekerjaan sehari-hari dengan kolaborasi dengan kolega mereka.

2. Pelatihan dengan peralatan audiovisual

Teknik pelatihan dengan menggunakan audiovisual seperti menggunakan video, power point dan kaset video, dapat sangat efektif dan telah luas digunakan Audiovisual biayanya lebih mahal biaya daripada pengajaran konvensional, tetapi memiliki beberapa keuntungan. Audiovisual lebih cenderung menjadi lebih menarik.

3. Pelatihan dengan menggunakan simulasi

Pelatihan simulasi (terkadang disebut pelatihan diruang depan) adalah sebuah metode dimana orang-orang dilatih belajar dengan peralatan yang sebenarnya atau dengan simulasi yang akan digunakan dalam pekerjaan, tetapi sebenarnya mereka dilatih diluar pekerjaan. Pelatihan simulasi juga dapat dilakukan pada sebuah ruangan terpisah dengan peralatan yang sama yang akan digunakan dalam pekerjaan.

Contohnya pelatihan simulasi melatih karyawan dengan peralatan khusus diluar pekerjaan, misalnya dalam pelatihan pilot penerbangan sehingga biaya dan bahaya pelatihan dapat dikurangi.

a. Tujuan penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui

1. Sejauhmana pengaruh pelatihan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai.
2. Sejauhmana pengaruh pelatihan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai.

b. Hipotesis

1. Secara simultan berpengaruh baik pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Pelatihan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

c. Metode penelitian

Jenis Penelitian yang digunakan adalah conclusive research yaitu menjawab suatu permasalahan yang memerlukan pemecahan dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Penelitian ini berusaha menjelaskan pengaruh variable bebas terhadap variabel terikat. Variabel bebas pertama yaitu Pelatihan Kerja (X1) sementara variabel terikat yaitu Kinerja (Y). Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Sumber data diperoleh dari responden langsung atau data sekunder yaitu pegawai staf dan dosen Universitas Dharmas Indonesia melalui pemberian kuisioner atau angket tentang pengaruh Pelatihan terhadap kinerja

Instrumen penelitian ini berupa kuesioner penelitian yang diajukan kepada para responden Natinya jawaban dari para responden masih bersifat kualitatif kemudian akan di ukur secara kuantitatif dengan menggunakan skala likert 1 s/d 5 dengan kriteria sebagai berikut :1.Sangat Setuju (SS) 2.Setuju (S) 3. Cukup Setuju (CS) 4. Tidak Setuju (TS) 5 Sangat Tidak Setuju (STS) Tingkat capaian responden (TCR) dihitung dengan menggunakan Formula sebagai berikut:

Dimana : $TCR = (Rs / n) \times 100 \%$

TCR = Tingkat capaian responden

Rs = Rata-rata skor jawaban responden

n = Jumlah skor maksimum

Sudjana (2002) mengemukakan kriteria jawaban responden untuk TCR(Total Capaian Responden) adalah sebagai berikut:

1. Jika TCR berkisar antara 0 % sampai dengan 54,9 % berarti tidak baik.
2. Jika TCR berkisar antara 55 % sampai dengan 64,9 % berarti kurang baik.
3. Jika TCR berkisar antara 65 % sampai dengan 79,9 % berarti cukup baik.
4. Jika TCR berkisar antara 80 % sampai dengan 89,9 % berarti baik.
5. Jika TCR berkisar antara 90 % sampai dengan 100 % berarti sangat baik.

Tabel 1 : Kisi-kisi Instrumen Penelitian

No	Variabel	Indikator	No. Soal	Jml Soal
1.	PELATIHAN	1. Pengetahuan	1,2,3,4	4
		2. Keterampilan	5,6,7	3
		3. Sikap	8,9,10	3
4.	KINERJA	1. Efektivitas dan Efisiensi	1,2,3	3
		2. Disiplin	4,5,6,7	4
		3. Tanggung Jawab	8,9,10	3

Menurut sugiyono (2013:353) validitas adalah instrumen diuji dengan cara membandingkan (untuk mencari kesamaan) antara kriteria yang ada pada instrumen dengan fakta-fakta empiris yang terjadi dilapangan. Suatu instrumen pengukuran dikatakan Reabel bila memberikan hasil score yang konsisten pada setiap pengukuran Perhatikan bahwa suatu pengukuran mungkin reabel tapi tidak valid, tetapi suatu pengukuran tidak bisa dikatakan valid bila tidak reabel. Ini berarti Reabelitas merupakan syarat perlu tapi tidak cukup untuk validitas Analisis regresi berganda digunakan untuk melihat pengaruh sejumlah variable bebas atau independen X_1, X_2, \dots, X_n terhadap variabel terikat atau dependen Y atau untuk memprediksi nilai suatu variabel dependen Y berdasarkan nilai variabel-variabel independen, X_1, X_2, \dots, X_n dengan rumus persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

Y : Variabel dependen

a : Konstanta

b : Koefisien regresi

X : Variabel independen

Untuk menentukan hipotesis (H_a) diterima atau ditolak, maka digunakan asumsi sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikan hasil uji regresi linear berganda lebih kecil dari $< 0,05$, maka variabel bebas atau independen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
2. Jika nilai signifikan hasil uji regresi linear berganda lebih besar dari $> 0,05$, maka variabel bebas atau independen tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja

A. PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Validitas Pelatihan (X1)

Tabel 1
Validitas Instrumen Pelatihan (X1)

No	Item Pernyataan	Nilai r_{xy}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
1	Pernyataan 1	.473	0,242	Valid
2	Pernyataan 2	.480	0,242	Valid
3	Pernyataan 3	.222	0,242	Tidak valid
4	Pernyataan 4	.711	0,242	Valid
5	Pernyataan 5	.721	0,242	Valid
6	Pernyataan 6	.621	0,242	Valid
7	Pernyataan 7	.572	0,242	Valid
8	Pernyataan 8	.393	0,242	Valid
9	Pernyataan 9	.327	0,242	Valid
10	Pernyataan 10	.374	0,242	Valid

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan tabel 1 diatas untuk variable pelatihan penelitian ini menggunakan 10 instrumen pertanyaan. Berdasarkan hasil analisis diatas dapat terlihat bahwa 9 instrumen pernyataan yang mengukur variable pelatihan (X1) valid Nilai $r_{xy} > \text{Nilai } r_{tabel}$ dan 1 item pernyataan tidak valid Nilai $r_{xy} < \text{Nilai } r_{tabel}$.

2. Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 2
Validitas Instrumen Kinerja Pegawai (Y)

No	Item Pernyataan	Nilai r_{xy}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
1	Pernyataan 1	.625	0,242	Valid
2	Pernyataan 2	.511	0,242	Valid
3	Pernyataan 3	.315	0,242	Valid
4	Pernyataan 4	.519	0,242	Valid
5	Pernyataan 5	.645	0,242	Valid
6	Pernyataan 6	.488	0,242	Valid
7	Pernyataan 7	.482	0,242	Valid
8	Pernyataan 8	.691	0,242	Valid
9	Pernyataan 9	.327	0,242	Valid
10	Pernyataan 10	.322	0,242	Valid

3. Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

II. Tabel 2

III. Validitas Instrumen Kinerja Pegawai (Y)

No	Item Pernyataan	Nilai r_{xy}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
1	Pernyataan 1	.625	0,242	Valid
2	Pernyataan 2	.511	0,242	Valid
3	Pernyataan 3	.315	0,242	Valid
4	Pernyataan 4	.519	0,242	Valid
5	Pernyataan 5	.645	0,242	Valid
6	Pernyataan 6	.488	0,242	Valid
7	Pernyataan 7	.482	0,242	Valid
8	Pernyataan 8	.691	0,242	Valid
9	Pernyataan 9	.327	0,242	Valid
10	Pernyataan 10	.322	0,242	Valid

Sumber : data primer diolah

Berdasarkan analisis pada tabel diatas dapat dijelaskan bahwa dari 10 instrument pernyataan yang mengukur variable kinerja pegawai (Y) dinyatakan valid semua karena Nilai r_{xy} > Nilai r_{tabel}

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Berganda Pengaruh dari Variabel Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,730 ^a	,532	,510	3,05144	1,883

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN,
b. Dependent Variable: KINERJA

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	657,320	3	219,107	23,531	,000 ^b
	Residual	577,301	62	9,311		
	Total	1234,621	65			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), PELATIHAN,

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,456	5,105		,873	,386		
	PELATIHAN	,743	,093	,696	7,993	,000	,996	1,004

a. Dependent Variable: KINERJA

a. Pengaruh pelatihan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y)

Dari tabel 3 di atas terlihat tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0,00 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, secara parsial ada pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y). Oleh karena itu hipotesis kedua yang menyatakan “pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai” diterima. Koefisien regresi dari gaya kepemimpinan adalah 0,743 hal ini dapat diinterpretasikan bahwa setiap peningkatan 1 unit variabel pelatihan akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,743 unit, demikian pula dengan keadaan sebaliknya.

bahwa pelatihan memiliki berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Koefisien regresi bertanda positif 0,743 menunjukkan terjadinya hubungan yang positif dari pelatihan terhadap pegawai. Artinya pelatihan akan memberikan dampak yang positif bagi semua pegawai apabila pelatihan yang diikuti sesuai dengan bidang kerja masing-masing dan pelatihan diikuti dengan baik serta adanya dukungan dari pemimpin untuk selalu memfasilitasi pegawai agar mengikuti kegiatan pelatihan baik yang diselenggarakan intansi masing-masing atau pelatihan yang diadakan oleh pihak luar. Jika pegawai memiliki keterampilan dan pengetahuan yang tinggi maka pegawai akan berkerja sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan tentunya akan memiliki kinerja yang tinggi.

Beberapa bentuk metode yang dapat dilakukan oleh perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawan.

1. On-the-job training

On job training (pelatihan langsung kerja), berarti meminta seseorang untuk mempelajari pekerjaan itu dengan langsung mengerjakannya. Setiap karyawan, dari petugas persuratan hingga direktur perusahaan melakukan On job training saat mereka bergabung dalam perusahaan. Jenis

pelatihan On job training yang paling dikenal adalah metode coaching, membimbing atau understudy, sambil berlari. Di sini seorang pekerja yang telah berpengalaman atau penyelia yang dilatih ditugaskan untuk melatih karyawan yang lain.

2. Magang

Magang adalah suatu proses terstruktur dimana orang menjadi pekerja yang terampil melalui kombinasi dari pelajaran di kelas dan pelatihan langsung di pekerjaan. Magang sudah ada sejak abad pertengahan.

3. Belajar secara informal

Perusahaan tidak boleh meremehkan pentingnya atau nilai dari pelatihan informal. Survei dari the American society for training and development memperkirakan sekitar 80% dari yang dipelajari karyawan mengenai pekerjaan, diperoleh bukan program pelatihan formal tapi melalui perangkat informal termasuk melaksanakan pekerjaan sehari-hari dengan kolaborasi dengan kolega mereka.

4. Pelatihan dengan peralatan audiovisual

Teknik pelatihan dengan menggunakan audiovisual seperti menggunakan video, power point dan kaset video, dapat sangat efektif dan telah luas digunakan Audiovisual biayanya lebih mahal biaya daripada pengajaran konvensional, tetapi memiliki beberapa keuntungan. Audiovisual lebih cenderung menjadi lebih menarik.

5. Pelatihan dengan menggunakan simulasi

Pelatihan simulasi (terkadang disebut pelatihan diruang depan) adalah sebuah metode dimana orang-orang dilatih belajar dengan peralatan yang sebenarnya atau dengan simulasi yang akan digunakan dalam pekerjaan, tetapi sebenarnya mereka dilatih diluar pekerjaan. Pelatihan simulasi juga dapat dilakukan pada sebuah ruangan terpisah dengan peralatan yang sama yang akan digunakan dalam pekerjaan.

Contohnya pelatihan simulasi melatih karyawan dengan peralatan khusus diluar pekerjaan, misalnya dalam pelatihan pilot penerbangan sehingga biaya dan bahaya pelatihan dapat dikurangi.

1. Hipotesis Pertama

Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa pelatihan secara serentak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari tabel model Summary dengan bahwa koefisien R adalah (0,730) yaitu terdapat hubungan yang kuat dan positif antara variabel pelatihan kerja secara serentak terhadap kinerja pegawai dan nilai koefisien Adjusted R Square adalah 0,510 yang berarti bahwa adanya pengaruh pelatihan adalah sebesar (51%) dan sisanya (49%) di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Untuk dapat mengetahui apakah pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari tabel pada tabel (anova) diatas dapat lihat bahwa tingkat signifikansi sebesar 0,000. Jika nilai signifikan dibanding dengan tingkat signifikan yang

digunakan pada penelitian ini dengan alpha 0,05, maka terbukti bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat signifikansi yang digunakan ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti pelatihan (X_2), secara serentak / bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Oleh karena itu hipotesis pertama yang menyatakan “pelatihan secara serentak / bersama sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai” diterima.

2. Hipotesis Kedua

Untuk membuktikan hipotesis kedua menyatakan bahwa pelatihan, motivasi dan kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis	Pernyataan Variabel	Keputusan
H1	Secara simultan variabel pelatihan, berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai	Diterima
H2	Secara parsial variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai,	Ditolak

Sumber : Data Data primer yang diolah

Kesimpulan

Berdasarkan analisa data, hasil penelitian, dan pembahasan yang telah disampaikan sebelumnya, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut:

Variabel pelatihan (X_1), sebagai variabel bebas dalam penelitian ini secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai universitas dharma Indonesia. Dari ketiga variabel tersebut memberikan kontribusi pengaruh terhadap kinerja pegawai universitas dharma Indonesia sebesar 51%, sedangkan sisanya sebesar 49% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk kedalam ruang lingkup penelitian ini seperti komitmen organisasi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan dll

Secara parsial variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai,

Saran-Saran

Hasil penelitian ini akan diharapkan akan memberikan manfaat pada manajemen universitas dharma Indonesia. Saran-saran yang dapat disampaikan dari hasil penelitian ini .

Dalam upaya mencapai kinerja pegawai yang tinggi lagi diharapkan untuk masa yang akan datang, supaya lebih memperhatikan dan meningkatkan pelatoha. Hal ini disebabkan karena variabel tersebut secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

REFERENCE

- Aris Baharuddin¹, Taher Alhabsyi², Hamidah Nayati Utami³. *Jurnal Profit* Volume 6 No . 2. Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Kantor PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Malang). Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang
- Lia Fauziah. (2013) Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. NADIRA PRIMA SEMARANG: Fakultas Ekonomi, Universitas Dian Nuswantoro Semarang
- Masngundi, Prof, DR. H. (2012). Buku Metodologi Penelitian. Jakarta: Trianandra Universiti Press
- Sugiyono. Prof. DR. 2013. Statistik Untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo, Prof. Dr. (2012) Manajemen Kinerja. Edisi ketiga. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Emil Emilia (2009), Menulis Tesis dan Desertasi. Bandung. ALFABETA
- Gary Dessler (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh Jilid 1. Permata Puri Media: Jakarta Barat
- Gary Dessler, (2007) Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh Jilid 2. PT Macanan Jaya Cemerlang. Jakarta