
**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PT. PERKEBUNAN
NUSANTARA IV UNIT BAH BUTONG**

Laura Romouli Jelina, Sondang N. B. Marbun, Maludin Panjaitan
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Methodist Indonesia
Email: maludinp@gmail.com

ABSTRACT

In conducting research, the location which the office of PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Bah Butong, Sidamanik District, Simalungun Regency. When the research was carried out in December 2020 until the research was completed. The population in this study were permanent employees of PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Bah Butong, totaling 447 people. Determination of the sample size in this study using the Slovin formula so that the number of samples becomes 82 people. The research instrument used a questionnaire and data analysis using multiple linear regression. The results showed F count 43.112 and the value of Sig. is 0.000. It is known that the value of F count $43.112 > F$ table 2.72 and the value of Sig is $0.000 < 0.05$, so training, development together or simultaneously have a significant effect on employee performance. This is indicated by the value of the coefficient of determination (R-Square) is 0.522. This value can be interpreted that the training variable, development is able to affect employee performance by 52.2%, the remaining $100\% - 52.2\% = 47.8\%$ is explained by other variables or factors.

Keywords: *Training, Development, Employee Performance.*

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dunia industri semakin canggih membuat PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Bah Butong memberikan pelatihan dan pengembangan kepada karyawannya, agar dapat menguasai setiap bidang dalam pekerjaannya yang dilakoni. PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Bah Butong melakukan program dalam rangka untuk meningkatkan kinerja karyawan maka diadakannya program pelatihan dan pengembangan misalnya pada karyawan baru diadakan program pelatihan yang diadakan oleh pusat perusahaan, dimana karyawan baru akan dilatih dasar-dasar pekerjaan disetiap bidangnya.

Dan setelah karyawan tersebut ditempatkan di PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Bah Butong maka karyawan mengikuti pelatihan lagi, yaitu menggunakan metode pelatihan *off the job training*. Sedangkan untuk karyawan lama diadakan pengembangan, dengan menggunakan metode *on the job training* dimana karyawan yang lama dibimbing dididik oleh atasan yang berpengalaman.

Hubungan antara pelatihan dengan kinerja karyawan ialah sangat berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Pengaruh tersebut adalah pengaruh yang sangat positif, artinya adalah semakin baik pelatihan kerja bagi para karyawan maka akan menyebabkan semakin tingginya kinerja mereka tersebut. Sementara hubungan antara pengembangan sumber daya manusia dengan kinerja karyawan ialah suatu upaya atau usaha yang ditujukan untuk memajukan pegawai atau karyawan sehingga dapat mengubah perilaku pegawai atau karyawan terhadap pekerjaannya, baik dari segi sikap, pengetahuan maupun

kemampuan, dengan melakukan pengembangan sumber daya manusia maka organisasi atau perusahaan dapat lebih meningkatkan kinerja pegawai atau karyawannya lebih baik lagi.

1.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis dan mengetahui apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor PT. Perkebunan Nusanatara IV Unit Bah Butong.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui apakah pengembangan berpengaruh terhadap kinerja pada Kantor PT. Perkebunan Nusanatara IV Unit Bah Butong.
3. Untuk menganalisis dan mengetahui apakah pelatihan dan pengembangan berpengaruh terhadap kinerja pada Kantor PT. Perkebunan Nusanatara IV Unit Bah Butong.

1.3. Manfaat Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

A. Manfaat Teoritis

1. Bagi penulis, untuk menambah pengetahuan dan pengalaman dalam melakukan penelitian baik secara teoritis maupun praktis dan sebagai bahan perbandingan antara teori-teori yang diperoleh dibangku kuliah dengan yang sebenarnya dilapangan
2. Bagi pembaca, untuk khasanah bacaan sekaligus bahan kajian lebih lanjut terutama bagi mahasiswa.
3. Bagi peneliti lebih lanjut, penelitian ini diharapkan dapat memotivasi penelitian yang lain untuk mengadakan penelitian-penelitian yang belum terjangkau dalam penelitian sehubungan penelitian ini.

B. Manfaat Praktis

1. Bagi perusahaan, sebagai masukan dan bahan pertimbangan bagi Kantor PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Bah Butong dalam menerapkan pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia agar diperoleh kinerja karyawan yang lebih baik.
2. Bagi peneliti, sebagai sarana untuk melatih berfikir secara ilmiah dengan berdasar pada disiplin ilmu yang diperoleh dibangku kuliah khususnya lingkungan manajemen menerapkannya pada data yang diperoleh dari obyek yang diteliti.
3. Bagi kalangan akademis dan pembaca, dapat menambah khasanah perpustakaan dan tambahan referensi bagi peneliti selanjutnya.

2. KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mangkunegara (2017:2) mengatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintergrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.”

2.2 Pelatihan

2.2.1 Pengertian Pelatihan

Menurut Widodo (2015:98) pengertian pelatihan bahwa “Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional dibidangnya.” Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standart. Pelatihan biasanya terfokus pada penyediaan bagi para karyawan keahlian-keahlian khusus atau membantu mereka mengoreksi kelemahan-kelemahan dalam kinerja mereka.

2.2.2 Indikator Pelatihan

Dalam mengukur variabel pelatihan, penelitian mengadaptasi indikator yang digunakan dalam penelitian Gary Dessler (2015:284), pelatihan dibagi menjadi 5 indikator yaitu sebagai berikut:

1. Instruktur
2. Peserta pelatihan
3. Metode
4. Materi
5. Tujuan pelatihan

2.3 Pengembangan Sumber Daya Manusia

2.3.1 Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia

Simamora (2010:287), menyatakan pengembangan sumber daya manusia adalah proses jangka panjang untuk meningkatkan pabilitas dan motivasi karyawan agar dapat menjadi asset perusahaan yang berharga, mengemukakan pengembangan biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik, berpendapat bahwa program pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya adalah usaha untuk meningkatkan kualitas dan kompetensi sumber daya manusia dalam organisasinya.

2.3.2 Indikator Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Syadam (2010:43) adapun indikator-indikator pengembangan dapat kita lihat sebagai berikut:

1. Tingkat kerja sama
2. Kedisiplinan karyawan
3. Absensi karyawan
4. Tingkat upah insentif karyawan

2.4 Kinerja Karyawan

2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Rivai (2015:12) memberikan pengertian bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

2.4.2 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2014:144) dimensi dan indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas
2. Kuantitas.
3. Pelaksanaan tugas.

2.5 Hipotesis

H₁: Diduga Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Bah Butong.

H₂: Diduga Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Bah Butong.

H₃: Diduga Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor PT. Perkebunan Nusantara Unit Bah Butong.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di Kantor PT.PN IV Unit Bah Butong yang berlokasi di Kecamatan Sidamanik & Pamatang Sidamanik. Waktu penelitian dimulai dari 30 November 2020 sampai dengan Maret 2021.

3.2 Populasi dan sampel

3.2.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.Perkebunan Nusantara IV Unit Bah Butong yang bekerja berjumlah 447 orang.

3.2.2 Sampel

Untuk menentukan jumlah sampel ditentukan berdasarkan rumus Slovin sebagai berikut

$$n = \frac{447}{1+447(0,1)^2} = 81,71$$

Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 82 orang.

Penelitian ini terdiri dari variable terikat dan variable bebas. Adapun uraian dari variabel-variabel tersebut adalah variabel bebas Pelatihan (X₁) dan Pengembangan SDM (X₂), sedangkan variabel terikat yaitu minat Kinerja Karyawan (Y). Untuk mengumpulkan data, maka dilakukan teknik pengumpulan data kuesioner yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya.

Dalam melakukan penelitian ini penulis menggunakan teknik analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk mengetahui ada tidak pengaruh Promosi Penjualan dan Periklanan terhadap Minat Beli Konsumen.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan

Dimana :

- Y = Kinerja Karyawan
- a = Kostanta
- X₁ = Pelatihan
- X₂ = Pengembangan SDM
- b₁ b₂ = Koefisien regresi
- e = Standar *error*

4 HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Uji Asumsi Klasik

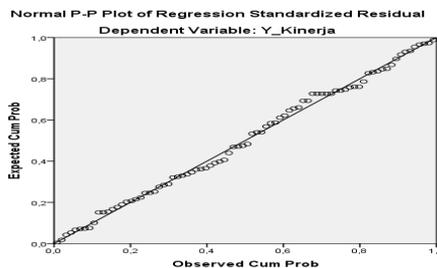
4.1.1 Hasil Uji Normalitas

Pengujian normalitas variabel digunakan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal.

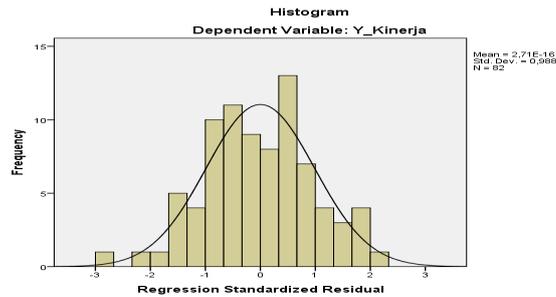
Tabel 4.1 Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		82
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0
	Std. Deviation	2,469233
Most Extreme Differences	Absolute	0,059
	Positive	0,046
	Negative	-0,059
Test Statistic		0,059
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Perhatikan bahwa berdasarkan Tabel 4.9, diketahui nilai probabilitas p atau *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200. Karena nilai probabilitas p, yakni 0,200, lebih besar dibandingkan tingkat signifikansi, yakni 0,05. Hal ini berarti data berdistribusi normal.



Gambar 4.1 Uji Normalitas *Normal Probability Plot*



Gambar 4.2 Uji Normalitas Histogram

Gambar 4.1 merupakan pengujian normalitas dengan pendekatan *normal probability plot*, sementara pada Gambar 4.2 merupakan pengujian normalitas dengan pendekatan histogram. Diketahui pada Gambar 4.1, titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, sementara pada Gambar 4.2, terlihat kurva berbentuk kurva normal, sehingga data berdistribusi normal.

4.1.2 Uji Multikolinearitas

Untuk memeriksa apakah terjadi multikolinearitas atau tidak dapat dilihat dari nilai *variance inflation factor* (VIF). Nilai VIF yang lebih dari 10 diindikasikan suatu variabel bebas terjadi multikolinearitas (Ghozali, 2013).

Tabel 4.10 Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
x1_Pelatihan	,528	1,895
x2_Pengembangan	,528	1,895

Perhatikan bahwa berdasarkan Tabel 4.5, nilai VIF dari pelatihan adalah 1,895, nilai VIF dari pengembangan adalah 1,895. Dikarenakan seluruh nilai VIF < 10, maka disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

4.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji statistik Glejser dipilih karena lebih dapat menjamin keakuratan hasil dibandingkan dengan uji grafik plot yang dapat menimbulkan bias.

Tabel 4.11 Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,624	1,132		2,318	,023
x1_Pelatihan				-	
	-,065	0,038	-,256	1,687	,096
x2_Pengembangan					
	,061	0,044	,214	1,406	,164

a. Dependent Variable: RES2

Berdasarkan Tabel 4.11, diketahui nilai Sig. Glejser dari variabel pelatihan adalah 0,096 > 0,05, nilai Sig. Glejser dari variabel pengembangan adalah 0,164 > 0,05, Diketahui seluruh nilai Sig. Glejser dari masing-masing variabel bebas di atas 0,05, maka disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi linear berganda (*multiple linear regression*).

Tabel 4.12 Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4,628	1,995		2,32	0,023		
x1_Pelatihan	,299	0,068	,473	4,417	.000	,528	1,895
x2_Pengembangan	,222	0,077	0,31	2,897	.005	,528	1,895

a. Dependent Variable: Y_Kinerja

Berdasarkan Tabel 4.12, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut.

$$Y = 4,268 + 0,299X_1 + 0,222X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diinterpretasi sebagai berikut:

1. Diketahui nilai konstanta adalah 4,268. Nilai tersebut dapat diartikan apabila pelatihan, pengembangan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen produktivitas karyawan, maka nilai variabel dependen kinerja karyawan adalah 4,268.
2. Diketahui nilai koefisien regresi dari pelatihan adalah 0,299. Nilai tersebut dapat diartikan ketika pendidikan naik sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,299.
3. Diketahui nilai koefisien regresi dari pengembangan adalah 0,222. Nilai tersebut dapat diartikan ketika pelatihan naik sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,222.

4.3 Uji Hipotesis

4.3.1 Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 4.13 Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4,628	1,995		2,320	,023		
x1_Pelatihan	,299	,068	,473	4,417	,000	,528	1,895
x2_Pengembangan	,222	,077	,310	2,897	,005	,528	1,895

a. Dependent Variable: Y_Kinerja

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 4.13 diperoleh hasil:

1. Diketahui nilai koefisien dari pelatihan adalah 0,299, yakni bernilai positif. Hal ini berarti pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Diketahui nilai *Sig* dari variabel pendidikan adalah $0 < 0,05$ dan $t \text{ hitung } 4,417 > t \text{ tabel } 1,99$, maka pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Diketahui nilai koefisien dari pengembangan adalah 0,222, yakni bernilai positif. Hal ini berarti pengembangan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Diketahui nilai *Sig* dari variabel pelatihan adalah $0,005 < 0,05$ dan $t \text{ hitung } 2,897 > t \text{ tabel } 1,99$, maka pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.3.2 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel tak bebas Kinerja karyawan.

Tabel 4.14 Uji Pengaruh Simultan dengan Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	539,024	2	269,512	43,112	,000 ^b
Residual	493,866	79	6,251		
Total	1032,89	81			

a. Dependent Variable: Y_Kinerja

b. Predictors: (Constant), x2_Pengembangan, x1_Pelatihan

Berdasarkan Tabel 4.14, diketahui nilai F hitung 43,112 dan nilai *Sig.* adalah 0,000. Diketahui nilai F hitung $43,112 > F \text{ tabel } 2,72$ dan nilai *Sig* adalah $0,000 < 0,05$, maka pelatihan, pengembangan secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.3.3 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) merupakan suatu nilai (nilai proporsi) yang mengukur seberapa besar kemampuan variabel-variabel bebas yang digunakan dalam persamaan regresi, dalam menerangkan variasi variabel tak bebas.

Tabel 4.15 Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,722 ^a	,522	,510	2,5

a. Predictors: (Constant), x2_Pengembangan, x1_Pelatihan

b. Dependent Variable: Y_Kinerja

Berdasarkan Tabel 4.15, diketahui nilai koefisien determinasi (*R-Square*) adalah 0,522. Nilai tersebut dapat diartikan variabel pelatihan, pengembangan mampu mempengaruhi kinerja

karyawan sebesar 52,2% sisanya sebesar 100% - 52,2% = 47,8% dijelaskan oleh variabel atau faktor lainnya yang tidak dicantumkan dalam penelitian ini.

4.4 Pembahasan

1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil uji-t didapatkan nilai sig. Pelatihan (X1) yaitu sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), yang berarti Pelatihan terdapat pengaruh signifikan atau berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Pada PTPN IV Unit Bah Butong. H1 ditolak (H1: $b_1 = 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh pelatihan dan pengembangan (b_1) terhadap kinerja karyawan). Hal ini sesuai dengan Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sari Dame Sitanggung (2019) Universitas Methodist Indonesia yang menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan secara bersama-sama adalah positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja.

2. Pengaruh Pengembangan Terhadap Kinerja.

Berdasarkan hasil uji-t didapatkan nilai sig. Pengembangan (X2) yaitu 0,005 yang berarti lebih kecil dari 0,05 ($0,005 < 0,05$) Yang artinya Pengembangan berpengaruh signifikan atau berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Pada PTPN IV Unit Bah Butong. H1 ditolak (H1: $b_1 = 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh pelatihan dan pengembangan (b_1) terhadap kinerja karyawan). Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Maria Elisabeth Sianturi (2018) Universitas Sumatera Utara yang menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Imam Bonjol Medan.

5 KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa :

1. Seluruh variabel variabel bebas pelatihan, pengembangan mampu mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 52,2% sisanya sebesar 100% - 52,2% = 47,8% dijelaskan oleh variabel atau faktor lainnya yang tidak dicantumkan dalam penelitian ini.
2. Diketahui nilai koefisien dari pelatihan adalah 0,299, yakni bernilai positif. Hal ini berarti pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Diketahui nilai *Sig* dari variabel pendidikan adalah $0 < 0,05$ dan t hitung $4,417 > t$ tabel 1,99, maka pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Diketahui nilai koefisien dari pengembangan adalah 0,222, yakni bernilai positif. Hal ini berarti pengembangan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Diketahui nilai *Sig* dari variabel pelatihan adalah $0,005 < 0,05$ dan t hitung $2,897 > t$ tabel 1,99, maka pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Berdasarkan hasil uji simultan dengan uji F, nilai F hitung 43,112 dan nilai *Sig*. adalah 0,000. Diketahui nilai F hitung $43,112 > F$ tabel 2,72 dan nilai *Sig* adalah $0,000 < 0,05$, maka pelatihan, pengembangan secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

5.2 Saran

Setelah penulis meneliti dan menganalisa pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan maka penulis akan mengemukakan saran- saran sebagai berikut: Pelatihan yang dilakukan hendaknya lebih mengarah ke pengembangan dan harus selalu diperbarui.

1. Pemberian materi pelatihan harus sesuai dengan perkembangan teknologi sehingga dapat mendukung kinerja karyawan. Pelatihan yang diberikan kepada karyawan hendaknya harus dianggap.
2. sebagai proses untuk menciptakan tenaga kerja yang handal sesuai dengan disiplin ilmu masing-masing karyawan. Untuk mempertahankan kinerja yang sudah dicapai, maka sebaiknya perusahaan mempertahankan dan meningkatkan kualitas program pelatihan yang ada supaya kinerja dapat menjadi lebih baik lagi. Hubungan antara program pelatihan dan kinerja karyawan berdasarkan data uji pengaruh adalah sebesar 52,2% artinya terdapat hubungan yang kuat dan positif antara pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan, maka sebaiknya perusahaan tetap menjaga kualitas dari program pelatihan bagi seluruh karyawan sesuai divisinya masing-masing.

DAFTAR PUSTAKA

- Adianto (2020). Pengaruh Pelatihan Pengembangan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BANK Negara Indonesia (PERSERO) Tbk. Universitas Pamulang.
- Akhyadi, Kaswan. 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen pengembangan sumber daya manusia*. Yogyakarta: PUSTAKA BELAJAR.
- Fransisca Rachmawati (2016). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trias Sentosa, Krian Sidoarjo. Universitas Kristen Petra.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi Offset.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman sumber daya manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BP FE.
- Hariandja, Marihot Tua Effendi. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. 2016. *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. 2012. *Manajemen Personalia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta Press.
- Maria Elisabeth Sianturi (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BANK Mandiri (PERSERO) Cabang Imam Bonjol, Medan. Universitas Sumatera Utara.
- Melvin Grady Lolowang, Adolfina, Dan Genita Lumintang (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado. Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Rachmawati, Ike. K. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2010. *Manajemen, Edisi Kesepuluh*. Diterjemahkan oleh: Bob Sabran. Yogyakarta: Penerbit Erlangga.

- Rosidah, Ambar T. S. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi kedua*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sari Dame Sitanggang (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Socfin Indonesia Medan. Skripsi. Universitas Methodist Indonesia.
- Siagian, Sondang P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinambela. Lijian Poltak. 2016. *Manajemen sumber daya manusia: membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana prenada media group. Jakarta.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Yosep Satrio Wicaksono (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Meningkatkan Semangat Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi di SKM Unit V PT. Gudang Garam, Tbk Kediri). Universitas Brawijaya.