

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. FEDERAL INTERNATIONAL
FINANCE GROUP**

Virda Afrianti, Mashudi, Rum Rosyid

Program Studi Pendidikan Ekonomi FKIP Untan

Email : *Virda_afrianti@yahoo.com*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. *Federal International Finance Group* Cabang Pontianak. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif dengan bentuk penelitian studi hubungan (*Interrelationship studies*). Populasi penelitian berjumlah 26 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik komunikasi langsung, teknik komunikasi tidak langsung, dan teknik studi dokumenter, sedangkan alat pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, angket, dan lembar catatan. Hasil analisis data menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel X dan variabel Y. Hasil ini menunjukkan pengaruh sebesar 18,4% sedangkan selebihnya 81,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

Kata kunci : Pendidikan dan pelatihan, kinerja, karyawan

Abstract: This study aimed to determine the effect on the performance of education and training of employees at PT. Federal International Finance Group Branch Pontianak. The method used is descriptive method to form research studies the relationship (Interrelationship studies). The study population was 26 people. The data collection technique used is the technique of direct communication, indirect communication techniques, and techniques of documentary studies, while data collection tools used were interviews, questionnaires, and a record sheet. The results of data analysis showed that there is positive and significant correlation between variables X and Y. These results show the effect of 18.4%, while the remaining 81.6% is influenced by other variables not included in the study.

Keywords: Education and training, performance, employee

Pendidikan dan pelatihan bagi karyawan merupakan salah satu faktor yang menentukan hasil kerja karyawan karena dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang telah dimiliki karyawan. Pendidikan dan pelatihan merupakan bagian yang tak terpisahkan dari suatu sistem, yaitu pengembangan sumber daya manusia. Menurut Ike Kusdyah (2008:110) “Pendidikan dan pelatihan didasarkan pada fakta bahwa karyawan akan membutuhkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang berkembang untuk bekerja dengan lebih baik”. Pendidikan dan pelatihan ini harus dilakukan oleh perusahaan sebagai upaya meningkatkan kemampuan dan keterampilan para karyawan agar mencapai

hasil kerja yang diharapkan perusahaan. Komponen-komponen pendidikan dan pelatihan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2003:51) yaitu:

Tujuan dan sasaran harus jelas dan dapat diukur.

Para pelatih (*trainers*) harus ahlinya yang berkualifikasi memadai (*Professional*).

Materi harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai.

Metode harus disesuaikan dengan tingkat kemampuan pegawai yang menjadi peserta.

Peserta harus memenuhi persyaratan yang ditentukan.

Pendidikan dan pelatihan juga memiliki tujuan tertentu seperti yang dikemukakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2008:52) antara lain :

Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi.

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*).

Meningkatkan perkembangan pribadi pegawai.

Pendidikan dan pelatihan karyawan bertujuan dan bermanfaat bagi perusahaan, karyawan, konsumen, atau masyarakat yang mengkonsumsi barang/jasa yang dihasilkan perusahaan.

Pimpinan PT. *Federal International Finance Group* cabang Pontianak menyadari bahwa pentingnya kegiatan pendidikan dan pelatihan terutama bagi karyawan yang melaksanakan pekerjaannya di lapangan untuk menghindari terjadinya penyimpangan dalam pekerjaan seperti keterlambatan karyawan melayani pelanggan dan mengatasi pelanggan yang mengalami kredit macet. Dengan adanya pendidikan dan pelatihan karyawan, dapat menentukan berhasil tidaknya dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dan sebagai salah satu cara untuk menentukan tingkat kinerjanya. Berikut ini disajikan program pendidikan dan pelatihan untuk karyawan PT. *Federal International Finance Group* Cabang Pontianak.

Tabel 1

Program Pendidikan dan Pelatihan

Mentalitas dasar

Layanan untuk *customer*

Pengetahuan asuransi

Pengetahuan hukum

Penagihan angsuran sesuai prosedur

(Data PT. *Federal International Finance Group*, 2014)

Kinerja merupakan hasil yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya seperti yang dikemukakan Wibowo (2012:2) “Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan

tersebut". Maka dari itu, untuk menghasilkan suatu pekerjaan yang baik harus didukung dengan pengetahuan yang baik pula. Pendidikan dan pelatihan memang penting bagi para karyawan dalam membantu tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada masing-masing karyawan. Dengan pendidikan dan pelatihan yang cukup, karyawan mempunyai pengetahuan, sikap dan keterampilan yang dapat diterapkan pada pekerjaan yang digelutinya. Unsur-unsur yang perlu dinilai dalam penilaian kinerja menurut B. Siswanto Sastrohadiwiryo (2003: 235-236) yaitu:

Kesetiaan

Kesetiaan yang dimaksudkan adalah tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

Prestasi kerja

Prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul resiko atas keputusan yang telah diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.

Ketaatan

Ketaatan adalah kesanggupan seorang tenaga kerja untuk menaati segala ketentuan, peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, menaati perintah kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang, serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang telah ditetapkan perusahaan maupun pemerintah, baik secara tertulis maupun tak tertulis.

Kejujuran

Kejujuran adalah ketulusan hati seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.

Kerja Sama

Kerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Prakarsa

Prakarsa adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan sesuatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari manajemen lininya.

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seorang tenaga kerja untuk meyakinkan orang lain (tenaga kerja lain) sehingga dapat dikerahkan secara maksimum untuk melaksanakan tugas pokok.

Tujuan dari penilaian kinerja karyawan dalam rangka pengembangan karyawan yang berkinerja tinggi maupun rendah dan dapat menjadi sumber informasi dalam pengambilan keputusan untuk promosi, demosi, maupun

penetapan balas jasa seperti pendapat Malayu S.P. Hasibuan (2003: 89-90) tujuan dan kegunaan penilaian kinerja karyawan sebagai berikut :

Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.

Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejumlah mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.

Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan.

Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan peralatan kerja.

Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.

Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan *performance* kerja yang baik.

Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan untuk mengobservasi perilaku bawahan supaya diketahui minat dan kebutuhan-kebutuhan bawahannya.

Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan atau kelemahan-kelemahan di masa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.

Sebagai kriteria di dalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan.

Sebagai alat untuk mengidentifikasi kelemahan-kelemahan personel dan dengan demikian bisa sebagai bahan pertimbangan agar bisa diikutsertakan dalam program latihan kerja tambahan.

Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan.

Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan (*job description*).

Kinerja juga dipengaruhi oleh beberapa faktor, menurut Armstrong dan Baron (Wibowo, 2012:100) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

Personal factors, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, komitmen, individu.

Leadership factor, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*.

Team factors, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.

System factors, ditunjukkan oleh adanya system kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.

Contextual/situational factors, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Perusahaan menggantungkan harapan besar kepada seluruh karyawan agar bekerja secara maksimal untuk menghasilkan kinerja yang optimal demi kemajuan dan kesuksesan perusahaan di masa sekarang maupun di masa yang akan datang. Berdasarkan hasil wawancara kepada salah satu karyawan yang bekerja pada PT. *Federal International Finance Group* Cabang Pontianak bahwa masih ada karyawan bagian *CR Field* ini yang melakukan penyimpangan dalam pekerjaannya, biasa terjadi penggunaan sejumlah uang tagihan dari *customer*

untuk keperluan pribadi sebelum disetorkan ke perusahaan dan masih ada karyawan yang bermalas-malasan untuk tidak melakukan penagihan jika merasa tempat *customer* yang ingin ditagih jauh dari perusahaan.

METODE

Metode yang digunakan adalah metode deskriptif dengan bentuk penelitian studi hubungan (*Interrelationship studies*) yang bertujuan untuk mengungkapkan hubungan sebab akibat/kausal/fungsional antara pendidikan dan pelatihan (x) terhadap kinerja karyawan (y). Untuk mengetahui hubungan tersebut, maka digunakan aplikasi SPSS 16 menurut Duwi Priyatno (2013). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian CR *Field* yang berjumlah 26 orang.

Teknik pengumpul data pada penelitian ini adalah teknik komunikasi langsung berupa wawancara kepada *Personnel Coordinator* PT. *Federal International Finance Group*, teknik komunikasi tidak langsung berupa angket yang diberikan kepada karyawan (variabel X) dan customer (variabel Y), dan teknik studi dokumenter berupa lembar catatan yang diperlukan dalam penelitian ini misalnya data sejarah perusahaan, struktur organisasi, *job description*, serta program pendidikan dan pelatihan yang didapatkan oleh karyawan bagian CR *Field*. Uji statistik terhadap validitas instrumen yang dilakukan dengan menggunakan rumus product moment keseluruhan item instrumen penelitian dinyatakan valid. Nilai r_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistik dengan taraf signifikansi 0,05 dengan $N = 26$, nilai yang didapat adalah 0,388. Instrumen dinyatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$. Keseluruhan item menunjukkan nilai yang positif karena nilainya melebihi nilai r_{tabel} sehingga dapat dinyatakan keseluruhan item valid.

Melihat hasil apakah terdapat pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. *Federal International Finance Group* cabang Pontianak, penulis menggunakan:

1. Analisis Korelasi Product Moment dengan aplikasi SPSS 16.0

Rumus korelasi product moment menurut Suharsimi Arikunto (2010:317) adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

- r_{xy} = Koefisien korelasi yang dicari
- $\sum x$ = Jumlah data kelompok variabel bebas
- $\sum y$ = Jumlah data kelompok variabel terikat
- $\sum x^2$ = Jumlah data kelompok variabel bebas yang dikuadratkan
- $\sum y^2$ = Jumlah data kelompok variabel terikat yang dikuadratkan
- $\sum xy$ = Jumlah hasil perkalian variabel bebas dan variabel terikat
- n = Jumlah sampel atau subjek yang diteliti

2. Analisis regresi linear sederhana dengan aplikasi SPSS 16.

Rumus regresi linear sederhana menurut Sugiyono (2008:237) adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b X$$

Keterangan :

Y= Subjek/nilai dalam variabel dependen yang diprediksikan.

a = Harga Y bila X = 0 (Harga konstan)

b = Angka arah atau koefisien regresi

X = Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu

Pengujian hipotesis juga akan digunakan untuk mengetahui apakah pendidikan dan pelatihan berpengaruh atau tidak terhadap hasil belajar siswa. Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05 dan 2 arah. Dengan kriteria sebagai berikut:

a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Hasil t_{hitung} dapat dilihat dari hasil analisis regresi linear sederhana melalui aplikasi SPSS 16 dan t_{tabel} dapat dilihat dari tabel statistik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada populasi sebanyak 26 orang. Dari hasil penelitian dengan menggunakan instrument berupa angket yang disebar ke 26 orang, diolah dengan menggunakan transformasi data kualitatif menjadi kuantitatif yaitu dengan pembobotan. Pembobotan disini dengan kriteria: jawaban A diberi bobot 4, jawaban B diberi bobot 3, jawaban C diberi bobot 2, jawaban D diberi bobot 1. Setelah melalui proses pembobotan, untuk mendeskripsikan pendidikan dan pelatihan (variabel X) dan kinerja karyawan (variabel Y) , setelah diperoleh skor diubah dalam bentuk persentase. Dengan kategori persentase menurut Riduwan (2009:15) sebagai berikut:

Tabel 2

Kriteria Analisis Deskriptif Persentase

Rentang	Predikat
81,26% < skor < 100%	Sangat Baik
62,51% < skor < 81,25%	Baik
43,76% < skor < 62,50%	Cukup Baik
25% < skor < 43,75%	Kurang Baik

(Riduwan, 2009: 15)

Berikut ini disajikan hasil penyebaran angket variabel pendidikan dan pelatihan (X) :

Tabel 3

Hasil Penyebaran Angket Variabel X

Keterangan	Nilai
Jumlah responden	26
Jumlah skor	295,26
Rata-rata	73,82

(Pengolahan data, 2014)

Berdasarkan rentangan nilai tersebut maka diperoleh rata-rata jawaban angket pendidikan dan pelatihan (variabel X) sebesar 73,82 yang dikategorikan baik.

Selanjutnya akan disajikan hasil penyebaran angket variabel kinerja karyawan (Y) :

Tabel 4

Hasil Penyebaran Angket Variabel Y

Keterangan	Nilai
Jumlah responden	26
Jumlah skor	622,6
Rata-rata	88,94

(Pengolahan data, 2014)

Berdasarkan rentangan nilai tersebut maka diperoleh rata-rata jawaban angket kinerja karyawan (variabel Y) sebesar 88,94 yang dikategorikan sangat baik.

Pembahasan hasil penelitian

Pembahasan ini berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari hasil penyebaran angket. Hasil penyebaran angket variabel X atau pendidikan dan pelatihan diperoleh rata-rata 73,82 yang dikategorikan baik yang berarti tujuan pendidikan dan pelatihan, para pelatih pendidikan dan pelatihan, materi pendidikan dan pelatihan, metode pendidikan dan pelatihan pada PT. *Federal International Finance Group* Cabang Pontianak sudah terlaksana dengan baik. Kemudian hasil penyebaran angket variabel Y atau kinerja karyawan diperoleh rata-rata 88,94 yang dikategorikan sangat baik yang berarti kesetiaan karyawan, prestasi kerja karyawan, tanggung jawab karyawan, ketaatan karyawan, kejujuran karyawan, kerjasama karyawan dan prakarsa karyawan pada PT. *Federal International Group* Cabang Pontianak sudah sangat baik.

Mengetahui seberapa besar pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. *Federal International Finance Group* Cabang Pontianak, digunakan analisis korelasi product moment dan analisis regresi linear sederhana menggunakan SPSS 16, diperoleh:

1. Persamaan regresi linear sederhana yaitu $Y = 34,818 + 0,283X$

Arti angka-angka pada persamaan diatas adalah sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta (a) dari *Unstandardized Coefficients* yang dalam penelitian ini adalah 34,818, artinya jika tidak ada pendidikan dan pelatihan, maka kinerja karyawan akan bernilai 34,818.
 - b. Nilai koefisien regresi variabel pendidikan dan pelatihan (b) dalam penelitian ini adalah 0,283, artinya saat pendidikan dan pelatihan mengalami kenaikan sebesar 1, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,283. Ini menunjukkan bahwa terdapat koefisien regresi yang positif antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. *Federal International Finance Group* Cabang Pontianak.
Nilai a dan b dapat dilihat dari output *Coefficients*^a.
2. Hasil perhitungan koefisien korelasi sebesar 0,429 maka dapat dinyatakan koefisien korelasi dalam penelitian ini sebesar 0,429. Jika dibandingkan dengan tabel interpretasi koefisien korelasi menurut Sugiyono maka dalam penelitian ini nilai koefisien korelasi sebesar 0,429 memiliki tingkat hubungan antara pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. *Federal International Finance Group* Cabang Pontianak dalam taraf sedang. Jika dibandingkan dengan r tabel maka $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,429 > 0,388$), dengan demikian dapat disimpulkan terdapat pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y. Nilai r_{hitung} (R) dapat dilihat dari output *Coefficients*^a.
 3. Hasil perhitungan koefisien determinasi besarnya pengaruh variabel X terhadap variabel Y adalah 0,184 atau 18,4%. Angka tersebut berarti bahwa sebesar 18,4% pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. *Federal International Finance Group* Cabang Pontianak. Sedangkan sisanya yaitu 81,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar model regresi ini. Nilai koefisien determinasi (R Square) dapat dilihat pada output *Model Summary*.
 4. Pengujian hipotesis berdasarkan kriteria sebagai berikut:
 - a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_o ditolak.
 - b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_o diterima dan H_a ditolak.
 Dan berdasarkan signifikansi:
 - a. Jika signifikansi $< 0,05$, maka H_a diterima dan H_o ditolak.
 - b. Jika signifikansi $> 0,05$, maka H_o diterima dan H_a ditolak.
 Output *Coefficients*^a diperoleh nilai t_{hitung} (t) dengan $\alpha = 0,05$ sebesar 2,327 dan signifikansi (sig.) sebesar 0,029, sedangkan t_{tabel} sebesar 2,064. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,327 > 2,064$) dan signifikansi $< 0,05$, maka H_a diterima dan H_o ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. *Federal International Finance Group* Cabang Pontianak.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan serta hasil yang diperoleh, maka dapat ditarik kesimpulan. (1) Angket yang telah disebarkan kepada karyawan, pendidikan dan pelatihan dengan indikator tujuan dan sasaran pendidikan dan pelatihan, para pelatih pendidikan dan pelatihan, materi

pendidikan dan pelatihan, metode pendidikan dan pelatihan sudah terlaksana dengan baik pada PT. *Federal International Finance Group* Cabang Pontianak. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata jawaban angket variabel X sebesar 73,82% yang dikategorikan sudah baik. (2) Hasil penyebaran angket kinerja karyawan yang diberikan kepada *customer* diperoleh rata-rata 88,94% yang dikategorikan sangat baik yang berarti kesetiaan karyawan, prestasi kerja karyawan, tanggung jawab karyawan, ketaatan karyawan, kejujuran karyawan, kerjasama karyawan, dan prakarsa karyawan pada PT. *Federal International Finance Group* Cabang Pontianak sudah sangat baik. (3) Terdapat pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. *Federal International Finance Group* Cabang Pontianak. Perhitungan statistik dengan analisis korelasi product moment, diperoleh r_{hitung} 0,429 sedangkan nilai r_{tabel} pada taraf kepercayaan 95% adalah 0,388. Berdasarkan hasil tersebut r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} atau $0,429 > 0,388$, maka perhitungan tersebut signifikan dan termasuk kategori sedang. Kemudian perhitungan dengan regresi linear sederhana diperoleh persamaan $Y = 34,818 + 0,283X$ yang artinya nilai konstanta adalah 34,818 yaitu jika pendidikan dan pelatihan (X) bernilai 0 (nol), maka kinerja karyawan (Y) bernilai 34,818. Nilai koefisien regresi variabel pendidikan dan pelatihan (X) yaitu 0,283 yang berarti bahwa setiap peningkatan pendidikan dan pelatihan (X) sebesar 1, kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,283. Nilai t_{hitung} 2,327 lebih besar dari t_{tabel} 2,064 atau $2,327 > 2,064$ maka H_a diterima dan H_o ditolak atau terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelaksanaan pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. *Federal International Finance Group* Cabang Pontianak.

Saran

Saran-saran yang dapat peneliti sampaikan. (1) Kepada perusahaan hendaknya lebih meningkatkan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan agar karyawan dapat mengaplikasikan langsung di dalam pekerjaannya. (2) Kepada karyawan yang kinerjanya sudah baik hendaknya mempertahankan kinerja tersebut, tetapi bagi karyawan yang masih memiliki kinerja yang kurang baik diharapkan lebih meningkatkan kinerjanya agar mendapatkan hasil kerja yang optimal.

DAFTAR RUJUKAN

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2008. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- B Siswanto Sastrohadiwiryo. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Duwi Priyatno. 2013. *Mandiri Belajar Analisis Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Mediakom.
- Hadari Nawawi. 2012. *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gajah Mada University Pres.
- Ike Kusdyah Rachmawati. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Andi Offset

- Malayu S.P. Hasibuan. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Riduwan. 2009. *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.