

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK SULSELBAR
CAB. MASAMBA KABUPATEN LUWU UTARA**

*(Effect Of Education And Training
On The Performance Of Employees Of Pt. Bank Sulselbar
Cab. Masamba, North Luwu Regency)*

Nurul Apriani Azzahra

¹Jurusan Program Studi Manajemen, ²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, ³Universitas Muhammadiyah
Palopo, Jl. Jend Sudirman No. Km. 03, Binturu, Wara Sel, Kota Palopo, Sulawesi Selatan 91922
Kode Pos 92957. Email: nurulapriani208@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sulselbar Cab. Masamba, Kab. Luwu Utara. Populasi dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 responden dan metode penentuan sampel menggunakan metode sampel jenuh, dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil pengujian menunjukkan variabel pendidikan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja secara parsial, sedangkan variabel lain yaitu pelatihan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Pendidikan, Pelatihan, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the effect of education and training on the performance of employees of PT. Bank Sulselbar Cab. Masamba, Kab. North Luwu. The population and sample in this study were 30 respondents and the sampling method used the saturated sample method, where the entire population was sampled. The analytical method used is multiple linear regression analysis. The test results show that the education variable has a significant effect on performance partially, while the other variable, namely training, does not have a significant effect on employee performance.

Keywords: Education, Training, Employee Performance

PENDAHULUAN

Di Era globalisasi sebagai era tanpa batas ruang ditandai dengan semakin meningkatnya kebebasan sumber daya manusia untuk memasuki negara lain dengan menawarkan keahliannya. Upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia perusahaan harus dilakukan dengan baik, terarah, dan terencana, agar perusahaan dapat bersaing secara sehat dengan perusahaan lain. Sumber daya manusia yang mampu bersaing dengan kompetitor dan mitra bisnis hanyalah perusahaan yang memiliki kualitas sumber daya manusia yang baik. Perencanaan sumber daya manusia akan terlaksana dengan baik dan benar apabila perencanaan tersebut mengetahui bagaimana sumber daya manusia itu sendiri. Sumber daya manusia atau man power yang disingkat SDM adalah kemampuan setiap manusia yang ditentukan oleh daya pikir dan daya fisik. Sumber daya manusia merupakan unsur pertama dan utama dalam setiap kegiatan yang dilakukan. Peralatan yang handal/canggih tanpa peran aktif SDM, tidak ada artinya.

Pendidikan adalah pengaruh, bantuan atau tuntutan yang diberikan oleh orang yang bertanggung jawab kepada anak didik, untuk membentuk pribadi serta mampu menjalankan tugas dan fungsi, maka dapat dikatakan bahwa peran pendidikan adalah sebagai landasan untuk membentuk, mempersiapkan, membina, dan mengembangkan kemampuan sumber daya manusia yang sangat menentukan dalam keberhasilan pembangunan dimasa yang akan datang. Masalah Pokok yang terpenting sebagai landasan berpikir secara filsafati tentang pendidikan yakni tujuan pendidikan. Hal ini adalah suatu komitmen yang berkaitan dengan nilai dan prasyarat logis untuk kesepakatan nasional merupakan tujuan pendidikan nasional adalah berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada tuhan yang maha esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Wibowo (2012:442) mengatakan bahwa “Pelatihan merupakan suatu investasi yang sangat penting dalam suatu sumber daya manusia kegiatan pelatihan dan pengembangan memberikan dividen kepada karyawan dan perusahaan, berupa keahlian dan keterampilan yang akan menjadi asset yang berharga bagi suatu perusahaan. Melalui pelatihan kemampuan dan wawasan karyawan akan bertambah, dengan demikian dalam rangka memenuhi beberapa tuntutan para manajer dan departemen SDM. Namun kegiatan pelatihan dan pengembangan bukan merupakan solusi universal yang bisa memenuhi semua kebutuhan, rancangan tugas yang efektif, pemilihan/seleksi, penempatan dan kegiatan- kegiatan juga diperlukan, dengan begitu suatu pelatihan juga dapat memberikan kontribusi yang baik jika kalau dikerjakan secara benar.

Menurut Wibowo (2012:7) bahwa “kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Setiap perusahaan ingin mendapatkan keuntungan seoptimal mungkin. Oleh karena itu, perusahaan menginginkan setiap karyawan mempunyai kinerja (prestasi kerja) yang tinggi. “Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh karyawan” (Najib 2015 : 92).

Menurut Sanusi (2011:72), “prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar, target, atau kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya”.

Melihat pada dunia perbankan keutamaan kinerja karyawan akan di nilai berdasarkan bagaimana seorang karyawan mampu untuk melakukan transaksi jual beli, investasi, serta dapat untuk mencapai target-target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Dalam dunia perbankan terdapat berbagai macam pelatihan maupun pendidikan untuk setiap karyawannya, pelatihan dan pendidikan tersebut akan dilakukan dalam beberapa

kepentingan, semisal adanya perbaruan sistem teknologi terbaru dalam dunia perbankan sehingga mewajibkan seluruh karyawan untuk melakukan pelatihan tentang sistem teknologi terbaru tersebut. Besar kemungkinan banyak karyawan yang harus melakukan pelatihan dan pendidikan lebih dari satu kali.

Fenomena diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti bagaimana pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan judul **"Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sulselbar Cab. Masamba Kab. Luwu Utara"**.

METODE PENELITIAN

Waktu dan Tempat Penelitian

Tempat Penelitian dilaksanakan di Kantor PT. Bank Sulselbar Cab. Masamba Waktu Penelitian ± 3 Bulan setelah proposal disetujui pada seminar.

Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah paling utama dalam penelitian ini, karena tujuan penelitian adalah untuk mendapatkan data. Pengumpulan data dilakukan dalam berbagai *setting*, sumber dan cara. Bila dilihat dari cara atau teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan cara observasi (pengamatan), wawancara (interview), mengajukan kuesioner.

Metode Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dengan cara *purposive sampling* yaitu karena Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi. Menurut Arikunto (2012) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Karena jumlah populasinya tidak lebih dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada PT. Bank

Sulselbar Cab. Masamba yaitu sebanyak 30 orang responden.

Metode Analisis Data

Tahap selanjutnya Analisis regresi linier berganda adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terkait untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal Antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terkait . dalam regresi berganda terdapat satu variabel bebas yang mempengaruhi.

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

Keterangan:

Y = kinerja Karyawan

X₁ = Pendidikan

X₂ = Pelatihan

b₁ = koefisien regresi variabel Antara X₁ dan Y

b₂ = koefisien regresi variabel Antara X₂ dan Y

a = konstanta

e = Kesalahan residual (*error*)

HASIL PENELITIAN

Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah PT. Bank Sulselbar yang didirikan di Makassar pada tanggal 13 Januari 1961. Bank ini diberi nama Bank Sulselbar yang berarti Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan dan Sulawesi Barat yang dikelola oleh pemerintah daerah Sulawesi Selatan dan Barat. PT. Bank Sulselbar telah membuka 38 kantor cabang di berbagai wilayah di daerah sulawsi selatan dan Sulawesi barat. Salah satunya kantor cabang yang dibuka berada di daerah luwu utara tepatnya di Jalan Sultan Hasanuddin Kelurahan Bone Tua, Kecamatan Masamba, Kabupaten Luwu Utara, Provinsi Sulawesi Selatan, kode pos 92961, Indonesia

Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam memberikan pernyataan dan penilaian atas pernyataan yang diajukan oleh penulis. Kuesioner berisikan 15 pernyataan yang diberikan kepada 30 responden, dimana responden merupakan karyawan PT. Bank Sulselbar Cabang Masamba, yang dinyatakan dalam kuesioner adalah jenis kelamin, usia, masa kerja serta pendidikan dari masing-masing responden. Adapun deskripsi tentang responden dijelaskan sebagai berikut:

- a) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1 Responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki- laki	14	46,66%
Perempuan	16	53,33%
Total	30	100%

Sumber: Data diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 14 orang atau sekitar 46,66% dari keseluruhan responden, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 16 orang atau sekitar 53,33% dari keseluruhan jumlah responden. Sehingga dapat

disimpulkan bahwa rata-rata responden pada penelitian ini di dominasi oleh Perempuan. Hal tersebut dikarenakan jumlah karyawan PT. Bank Sulserbar Cab Masamba Kab. Luwu Utara sebagian besar adalah Perempuan.

- b) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia
Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2 Responden berdasarkan usia

Usia (Tahun)	Frekuensi	Persentase
25-35	19	63,33%
36-50	11	36,66%
Total	30	100%

Sumber: Data diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, diketahui bahwa jumlah responden yang berusia 25-35 tahun sebanyak 19 orang atau sekitar 63,33% dari jumlah keseluruhan responden, sedangkan responden yang berusia 36-50 tahun sebanyak 11 orang atau sekitar 36,66% dari jumlah keseluruhan responden. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden pada penelitian ini tergolong usia muda atau produktif. Hal tersebut

dikarenakan responden yang mengisi kuesioner adalah generasi muda atau milenial yang memiliki peranan penting terhadap perusahaan PT. Bank Sulserbar Cab Masamba Kab. Luwu Utara.

- c) Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja
Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3 Responden berdasarkan masa kerja

Masa kerja	Frekuensi	Persentase
10-15 tahun	14	46,66%
24-40 tahun	16	53,33%
Total	30	100%

Sumber: Data diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, responden berdasarkan masa kerja diketahui bahwa responden yang bermasa kerja 10–15 tahun sebanyak 14 orang atau sekitar 46,66% dari jumlah keseluruhan responden, responden yang bermasa kerja 24-40 tahun sebanyak 16 orang atau sekitar 53,33% dari jumlah keseluruhan

responden, Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden pada penelitian ini bermasa kerja 24-40 Tahun.

- d) Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan
Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4 Responden berdasarkan pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
S1	19	63,33%
SMA	11	36,66%
Total	30	100%

Sumber: Data diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, karakteristik responden berdasarkan pendidikan diketahui bahwa responden yang memiliki pendidikan S1 sebanyak 19 orang atau sekitar 63,33% dari keseluruhan jumlah responden, sedangkan responden

yang berpendidikan SMA sebanyak 11 orang atau sekitar 36,66% dari keseluruhan responden. Sehingga dapat disimpulkan rata-rata responden pada penelitian ini berpendidikan S1.

4.2.2 Uji Validitas Dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang

tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai

r hitung dengan nilai r tabel, apabila nilai r hitung > nilai r tabel maka kuesioner dikatakan valid, dan sebaliknya apabila nilai r hitung < nilai

r tabel maka kuesioner dinyatakan tidak valid. Berikut uji validitas pada penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4.5 Hasil uji validitas

Variabel Penelitian	Pernyataan	R hitung	R tabel	keterangan
Pendidikan (X1)	1	0,898	0,334	Valid
	2	0,538	0,334	Valid
	3	0,886	0,334	Valid
	4	0,886	0,334	Valid
	5	0,708	0,334	Valid
Pelatihan (X2)	1	0,845	0,334	Valid
	2	0,492	0,334	Valid
	3	0,754	0,334	Valid
	4	0,786	0,334	Valid
	5	0,834	03,334	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,837	0,334	Valid
	2	0,670	0,334	Valid
	3	0,804	0,334	Valid
	4	0,670	0,334	Valid
	5	0,650	0,334	Valid

Sumber: Data diolah 2021

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan cronbach alpha, suatu instrumen dapat dikatakan reliabel apabila memiliki koefisien keandalan atau cronbach alpha > 0,60. Hasil

pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.6 Hasil uji reliabilitas

Variable	Croanbach Alpha	Syarat Reliabel	Keterangan
Pendidikan (X1)	0,825	0,60	Reliabel
Pelatihan (X2)	0,794	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,750	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, diketahui bahwa nilai cronbach alpha untuk semua variabel penelitian ini lebih besar dari 0,6. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pendidikan, pelatihan, dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel.

variabel independen terhadap variabel dependen besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama dapat dihitung melalui persamaan regresi berganda seperti berikut:

4.2.3 Analisis Regresi linear Berganda

Uji regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara

Tabel 4.7 Uji regresi linear berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized coefficients	T	Sig.
		B	Std. error	Beta		
1	(Constant)	2,855	1,015		2,811	,009
	Pendidikan (X1)	,543	,156	,603	3,491	,002
	Pelatihan (X2)	,338	,157	,372	2,151	,041

Sumber: Data diolah SPSS 2021

Dari tabel 4.7 di atas diperoleh persamaan liner berganda sebagai berikut:

$$Y = -2,855 + 0,543x_1 + 0,338x_2 + e$$

Dari hasil tabel di atas, maka dapat dijelaskan koefisien regresinya sebagai berikut:

- a) Konstanta (a) sebesar 2,855, artinya jika pendidikan (X_1) dan pelatihan (X_2) nilainya tetap atau sama dengan nol maka kinerja karyawan (Y) nilai skornya sebesar 2,855,
- b) Koefisien regresi variabel pendidikan memiliki nilai sebesar 0,543 menunjukkan bahwa

variabel pendidikan mengalami kenaikan sebesar satu satuan dan dengan asumsi variabel-variabel independen lainnya tetap maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,543.

- c) Koefisien regresi variabel pendidikan memiliki nilai sebesar 0,338 menunjukkan bahwa variabel. Pelatihan mengalami kenaikan sebesar satu satuan dan dengan asumsi variabel-variabel lainnya tetap maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,338.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang menguji Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan

Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Sulselbar Cab. Masamba Kabupaten Luwu Utara maka ada beberapa hal yang dapat dijelaskan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

4.2.1 Pengaruh Pendidikan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan antara pendidikan sebagai variabel independen terhadap produktivitas kerja sebagai variabel dependen menunjukkan bahwa t hitung sebesar 3,491 dengan nilai signifikan sebesar $0,002 < 0,05$ dan hasil uji regresi linear berganda menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,543 menunjukkan bahwa variabel pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa ketika pendidikan bagus maka semakin meningkat pula

kinerja karyawan pada suatu perusahaan.

Penelitian ini sejalan dengan hasil yang dilakukan oleh Martha Monroza Siagian (2010) yang memperoleh hasil penelitian bahwa Terdapat pengaruh yang signifikan dari pendidikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa apabila pendidikan terlaksana dengan baik maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

4.2.2 Pengaruh Pelatihan (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian yang lain antara pelatihan sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen menunjukkan bahwa t hitung sebesar 2,151 dengan nilai signifikan sebesar $0,041 > 0,05$ dan hasil uji regresi linear berganda menunjukkan nilai sebesar 0,338 menyatakan bahwa variabel pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa ketika pelatihan kurang baik maka semakin menurun pula kinerja karyawan pada suatu perusahaan.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Deni Triasmoko, (2014) yang memperoleh hasil bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didasarkan pada hasil perhitungan yang menyatakan bahwa nilai r hitung lebih kecil dari r tabel untuk nilai kritis pada taraf signifikansi sehingga mempunyai tingkat hubungan yang sangat rendah.

4.2.3 Pengaruh Pendidikan (X1) dan Pelatihan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian melalui regresi linear berganda pada penelitian ini diketahui bahwa tingkat signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil jika dibandingkan $\alpha = 5\%$ (0,05) berarti semua variabel bebas yakni pendidikan dan pelatihan secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Sulselbar Cab. Masamba Kabupaten Luwu Utara.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Martha Monroza Siagian (2010). Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh hasil bahwa pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai dan pengaruhnya berada pada kategori sedang, yang ditunjukkan dengan koefisien regresi yang positif dengan nilai t hitung dan nilai probabilitas uji t yang lebih kecil dari 0,05.

KESIMPULANDANSARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, setelah melalui tahap pengumpulan data, pengolahan data, analisis data dan interpretasi hasil analisis mengenai Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sulselbar Cab. Masamba Kabupaten Luwu Utara maka dihasilkan kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikan $< 0,05$ ($0,002 < 0,05$). Hal ini berarti pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga ini mengakibatkan hipotesis diterima.
- 2) Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikan $< 0,05$ ($0,041 > 0,05$). Hal ini berarti Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga ini mengakibatkan hipotesis ditolak.
- 3) Variabel pendidikan (X1) dan pelatihan (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari nilai signifikan yaitu $0,002 < 0,05$. Sehingga jika pendidikan dan pelatihan secara bersama-sama meningkat, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Saran

Berdasarkan penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diajukan penulis sebagai berikut:

- 1) Kepada perusahaan yaitu PT. Bank Sulselbar Cabang Masamba agar lebih memperhatikan dan meningkatkan Pelatihan kepada para karyawan agar kinerja karyawan pada perusahaan dapat lebih maksimal.
- 2) Kepada karyawan PT. Bank Sulselbar Cabang Masamba perlu meningkatkan kinerjanya agar produktivitas kerja semakin meningkat dan berdampak positif bagi perusahaan.

DAFTAR RUJUKAN

- Ahmadi, Rulam. 2015. *Pengantar Pendidikan Asas & Filsafat Pendidikan*. AR-RUZZ Media. Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta: Jakarta
- Dharma. 2003. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Kemampuan Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis* 58(01): 210-218.
- Hasibuan, H. Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro : Semarang
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama. Bandung.
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, jilid 1 edisi sepuluh. diterjemahkan oleh Airlangga. Erlangga. Jakarta
- Najib, Mohammad. 2015. *Manajemen Pendidikan & Pelatihan*. Pustaka Setia. Bandung.
- Novietra, Rhena. 2012. Hubungan Pendidikan dan Pelatihan Dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil eJournal Administrasi Negara, Volume 5 , Nomor 1 , 2017: 5626- 5639 ISSN 0000-0000, ejournal.an.fisip-unmul.ac.id di
- Nuryanti, Sri. 2012. "Evaluasi Pelatihan Officer Development Program (ODP) Berdasarkan Persepsi Peserta Pelatihan ODP 2011 Pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk". Skripsi. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Indonesia, Jakarta.
- Sanusi, Anwar. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Salemba Empat Simatupang, Jakarta.
- Siregar, Syofian. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*, edisi pertama. Prenadameida Group. Jakarta
- Sugiyono. 2010,2012,2013. *Metode Penelitian Kombinasi*. Alfabeta: Bandung.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sujarweni. 2013. *Statistika Untuk Penelitian*. Graha ilmu: Yogyakarta
- Suparyadi, H. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi. Yogyakarta
- Sutrisno, H. Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama. Kencana. Jakarta
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Yani, Muhammad. 2013 Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Teknis Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang Skripsi. Fakultas ilmu manajemen Universitas Sumatera, Medan