

PENGARUH PELATIHAN DAN PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi pada PT. Malindo Di Masamba Kabupaten Luwu Utara)

Siti Mariyam

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah
Palopo

E-mail:sitimariyam4096@gmail.com

Abstract : Effect of Training and Education Employee Performance (Stydies in PT. Malindo in Masamba North Luwu Regency).

This study aims to determine whether training and education have an effect on employee performance at PT. Malindo in Masamba, North Luwu Regency. The sample in this study amounted to 40 employees. The approach used is a quantitative approach. The method of analysis in this research is multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that there is a positive and significant influence between training on employee performance. education has a positive and significant influence on the performance of employees of PT.Malindo Di Masamba, North Luwu Regency. Meanwhile, simultaneously training and education have a positive and significant effect on employee performance. The value of Adjusted R Square (R^2) obtained is 0.978 or 97.8% percent, meaning that the variables of leadership style and work discipline have an influence of 97.8% percent on employee performance variables while the rest ($100\% - 97.8\% = 2,2\%$) influenced by other variables outside of this study.

Keywords: training, education, employee performance.

Abstrak : Pengaruh Pelatihan dan Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Malindo Di Masamba Kabupaten Luwu Utara) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pelatihan dan pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Malindo Di Masamba Kabupaten Luwu Utara. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 40 orang karyawan. Pendekatan yang digunakan yaitu pendekatan kuantitatif. Metode analisis dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan. pendidikan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Malindo Di Masamba Kabupaten Luwu Utara . Sedangkan secara simultan pelatihan dan pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai Adjusted R Square (R^2) yang diperoleh sebesar 0,978 atau 97,8% persen, artinya variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja mempunyai pengaruh sebesar 97,8% persen terhadap variabel kinerja karyawan sedangkan sisanya ($100\% - 97,8\% = 2,2\%$) dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Kata kunci: pelatihan, pendidikan , kinerja karyawan.

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah substansi terpenting dibanding dengan substansi lainnya, karena SDM adalah pelopor terdepan dari suatu instansi yang wajib ditata dengan maksimal, berkepanjangan serta diserahkan ekstra kepedulian penuh dalam mencukupi kelayakannya, Tanpa terkecuali instansi penggerak dengan tulus wajib menaikkan kemampuannya sejalan bersama pergerakan masa dunia/sekarang (Ambarita, 2012:5-8). Manajemen Sumber Daya Manusia, yaitu ilmu dan seni yang mengatur hubungan, proses tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai/karyawan serta masyarakat (Hasibuan 2012:2) Amir (2015:93) perusahaan harus menginvestasikan sebagian besar upayanya untuk pengelolaan sumber daya manusia sebesar 75%, peralatan dan teknologi sebesar 10%, dan system perencanaan sebesar 15%. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya sumber daya manusia bagi sebuah perusahaan.

Bangun (2012:202) pelatihan yaitu proses memperbaiki keterampilan kerja karyawan untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan.

Ahmadi (2016:34) Pendidikan yaitu suatu proses penanaman pengetahuan, keterampilan, dan sikap peserta didik yang memungkinkan nantinya mereka mampu menjadi masyarakat yang bertanggung jawab. Ahmadi (2016:34).

Sukoco (2010) Pelatihan dan Pendidikan terhadap Kinerja yaitu mengembangkan pengetahuan, mengembangkan sikap, mengembangkan keterampilan, untuk kualitas kerja, kuantitas kerja, disiplin dalam bekerja, pengetahuan dalam pekerjaan, dan tanggung jawab dalam dunia kerja (Asrizalis, 2015:97). LPTTG MALINDO (Lembaga Pengembangan Teknologi Tepat Guna Masyarakat Lokal Indonesia di Masamba Kabupaten Luwu Utara Sulawesi Selatan adalah wadah pelatihan fokus Teknologi Tepat Guna (TTG) menjadi produk unggulan daerah (PUD), bermitra Pemkab/ Pemkot/ Pemprop, Negara Sahabat, Perguruan Tinggi Dalam dan Luar Negeri, di Palu (Sulteng), berkembang menjadi LPTTG Malindo di Luwu Utara (Sulsel) di resmikan Mendiknas Prof. Malik Fadjar dan Menteri PU pada tahun 2003 (fokus makanan ringan kering ber-Merk, ber-Haki, ber-SNI, Layak Pasar Lokal/ ekspor),

dengan ± 600 jenis keterampilan hasil pertanian/pertanian/perikanan” dengan tujuan rakyat terampil skill dan cerdas mind set untuk bekerja dan berpendapatan”.

Hal ini juga berlaku kepada LPTTG Malindo di

Kabupaten Luwu Utara dengan itu wajib senantiasa menjalankan keterampilan dan percobaan supaya keahlian serta prestasi karyawannya bisa membentuk lewat meningkat antara tahun ke tahun.

TINJAUAN PUSTAKA

Pelatihan

Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki kinerja pada pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya (Bernardin dan Rusell dalam Sukoco 2010:77).

Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan menurut Randall (2010) , yaitu imbalan training secara berjangka serta setara dengan kepentingan tenaga kerja untuk melaksanakan tugasnya mempunyai tanggung jawab yang pokok didalam perusahaan.. Akumulasi berita yang penting diperlukan untuk memastikan penting dan tidaknya didirikannya sebuah training.

Tujuan Utama dari Pelatihan antara lain:

- a. Memperbaiki kinerja;
- b. Membantu memecahkan masalah oprasional;
- c. Mempersiapkan karyawan untuk promosi;
- d. Mengorientasikan karyawan terhadap organisasi;
- e. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan pribadi.

Indikator Pelatihan

Menurut Rae (dalam Sofyandi, 2008:119) Indikator Pelatihan yaitu meliputi:

1. Kebutuhan Pelatihan, didefinisikan sebagai suatu proses pengumpulan dan analisis data dalam rangka mengidentifikasi bidang-bidang atau faktor-faktor apa saja yang ada dalam perusahaan yang perlu ditingkatkan atau diperbaiki agar kinerja pegawai dan produktivitas perusahaan menjadi meningkat.
2. Peserta Pelatihan, yaitu orang yang datang ke program pelatihan (Diklat) dengan tujuan untuk mendapatkan nilai tambah berupa peningkatan pengetahuan

dan keterampilan atau kompetensi.

3. Materi Pelatihan, adalah serangkaian panduan yang memenuhi standar atau ukuran tertentu dan dipakai untuk kegiatan belajar mengajar.

Pengertian Pendidikan

Triwiyanto (2014:23-24) “Edukasi yaitu upaya mendapatkan sesuatu didalam diri perseorangan untuk cara membagikan ilmu-ilmu edukasi terprogram dalam wujud edukasi resmi, non formal, dan tidak resmi disekolah dan luar jenjang pendidikan yang berjalan selamanya.

Tujuan Pendidikan

Peran pendidikan adalah memberikan bimbingan, pengajaran, dan pelatihan. Tedjo Narsoyo Reksoatmodjo; (2010) Disatu pihak, organisasi yang memperkerjakan tenaga kerja yang menjalankan roda organisasi mulai dari kelompok manajerial sampai dengan petugas yang menjalankan kegiatan yang bersifat teknis oprasional, mengaharap dan bahkan menuntut kinerja dan produktivitas kerja yang tinggi.

Indikator Pendidikan

Menurut Rae (dalam Sofyandi, 2008:119) dimensi dari pendidikan sebagai berikut :

- a. Kurikulum yang diajarkan apakah akan sejalan dengan kompetensi pelatih.
- b. Bahan yang diajarkan atau kandungan edukasi, mungkinkah kandungan skedul edukasi relevan dan

4. Pemberian Pelatihan, ialah bagaimana cara atau teknik menyalurkan keahlian tertentu yang ada terprogram dalam skedul pelatihan.

searah dengan kepentingan edukasi apakah pendidikan tersebut dapat menambah pengetahuan, meningkatkan keterampilan dan menunjang pekerjaan karyawan.

- c. Metode yang digunakan , yaitu apakah metode pendidikan yang di berikan sesuai untuk subjek itu dan apakah metode pendidikan tersebut sesuai dengan gaya belajar peserta.

Sedangkan indikator pendidikan yaitu : Adapun indikator dari pendidikan menurut Citra Rahayu (2017:13) adalah:

- a. Jenjang Pendidikan
 1. Pendidikan formal, yaitu pendidikan yang pernah ditempuh dibangku sekolah baik Sekolah

Dasar sampai Perguruan Tinggi yang dapat dibuktikan dengan ijazah kelulusan.

2. Pendidikan non formal, yaitu pendidikan yang di dapat dengan mengikuti kursus maupun pelatihan.
- b. Faktor Tujuan, yaitu mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman, berahlak mulia, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang bertanggung jawab.
- c. Faktor Anak Didik, merupakan apa yang akan kita bahas dan

apa yang akan kita tuju, dalam pembahasan tersebut pastinya yang akan membawakan dampak positif salah satunya bagaimana cara mencerdaskan peserta didik.

- d. Faktor Pendidik, pendidikan menurut kodrat dan jabatan, pendidikan kodrat ini yang diberikan kepada orang tua melalui kasih sayang, sedangkan pendidikan menurut jabatan oleh guru
- e. Faktor Alat, adalah perlengkapan, ataupun fasilitas-fasilitas pendukung yang digunakan guna tercapainya tujuan dari pendidikan.

Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan dalam Yani (2012:117), mengemukakan Kinerja (prestasi) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan keunggulan serta waktu.

Unsur-unsur Penilaian Kinerja Karyawan

Dalam Hasibuan (2012: 56), Kompetensi SDM bisa disimpulkan bagus atau bisa dipandang dari aspek sebagai berikut:

- a. Kepatuhan
Kompetensi bisa dijadikan standar dari kesetiaan pekerja kepada pekerjaan dan kewajiban dalam perusahaan.
- b. Kemampuan Kerja

Buah kemampuan kerja karyawan, baik mutu maupun jumlah menjadi hitungan dari hasil kerja .

c. Kerjasama

Selayaknya atas kesangupan pekerja untuk keterlibatan dan bergabung bersama pekerja lainnya sehingga buah dari tugasnya tersebut dapat lebih baik lagi nantinya.

d. Kegesitan

Kegesitan pekerja saat merampungkan tanggung jawab akan tugas-tugasnya yang telah diberikan dirinya juga merupakan standar dalam menentukan hasil kerja.

e. Tangung Jawab

Kinerja karyawan juga dapat diukur dari kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan pekerjaan dan hasil kerjanya.

Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mondy (2014:271) mengungkapkan tingkatan pekerjaan dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

a. Jumlah Tugas (*Quantity of Work*)

Jumlah tugas berkaitan dengan jumlah tugas dan hasil kerja yang selesai oleh karyawan dalam batas waktu tersendiri.

b. Mutu Kinerja (*Quality of Work*)

Mutu kinerja berkaitan dengan penilaian, akurasi, ketepatan, kerapian, dan keseluruhan didalam menjalankan tanggung jawab yang ada pada suatu organisasi.

c. Kebebasan (*Dependability*)

Menjalankan kewajibannya dengan independen dengan memperkecil pertolongan sesama rekan kerja,

d. Ide-ide (*Initiative*)

Ide berkenan dengan penilaian kebebasan, mudah bercita-cita, dan sanggup untuk mendapat tanggung jawab .

e. Kecermatan durasi pada proses pekerjaan

Durasi/jangka saat bekerja harus di manfaatkan dengan baik dan tersencana dan ideal.

f. Kemampuan bekerja sama.

Kemampuan bekerja sama merupakan bagian dari perilaku karyawan yang bisa menimbulkan kekompakan kemudian bisa menaikkan rasa kekompakan sesama pekerja.

g. Kehadiran atau absensi

Tingkat kehadiran merupakan bagian dari perilaku karyawan yang dijadikan ukuran tempat bekerja agar dapat menilai kontribusi pekerja terhadap perusahaan.

Hubungan Pelatihan terhadap Kinerja

Kemampuan pegawai dalam bekerja untuk mencapai tujuannya perusahaan di pengaruhi oleh berbagai faktor secara internal, salah satunya adalah melalui pelatihan, dimana melalui program tersebut di harapkan organisasi/perusahaan dapat mempertahankan pegawai/karyawan yang berpotensi dan berkualitas. (Jurnal Administrasi Publik (JAP), vol, 2, No. 1 , hal. 11

Hubungan Pendidikan terhadap Kinerja

Pendidikan merupakan faktor yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan. Dengan menempuh tingkat pendidikan tertentu menyebabkan seseorang pegawai/karyawan memiliki pengetahuan tertentu sehingga mampu serta cakap untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. (Jurnal Administrasi Publik (JAP), vol, 2, No. 1 , hal 116-121)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (*explanatory reseacrh*) dengan menggunakan

Hubungan Pendidikan dan Pelatihan dengan Kinerja Karyawan

Pentingnya pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja dengan mengacu pada pendapat yang di kemukakan oleh Kaswan (2011:55) bahwa pendidikan dan pelatihan yang efektif dapat meningkatkan kinerja, memperbaiki semangat kerja dan mendongkrak potensi organisasi.

Hipotesis

- H1 : Terdapat pengaruh pelatihan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT.Malindo di Luwu Utara.
- H2 : Terdapat pengaruh pendidikan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT.Malindo di Luwu Utara.
- H3 : Terdapat pengaruh pelatihan (X1) dan pendidikan (X2) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT.Malindo di Luwu Utara.

pendekatan kuantitatif. Konsep dalam penelitian ini ada tiga yaitu Pelatihan (X1), Pendidikan (X2),

dan Kinerja (Y). Teknik pengumpulan data melalui penyebaran kusioner, dan dokumen-dokumen dengan megunakan Analisis Regresi Liner

Berganda dan uji koefisien determinasi, uji parsial t dan uji simultan F. Penelitian ini dilakukan di PT. Malindo di Masamba Kabupaten Luwu Utara

PEMBAHASAN

Hasil Uji Analisis Regresi Berganda dan Koefisien Determinasi

Analisis regresi linear berganda berfungsi untuk mencari pengaruh dari dua atau lebih variable independent (variable X) terhadap variable dependet (variable Y).

Tabel 1 Berganda dan Koefisien Determinasi

Variabel	<i>B</i>	<i>t</i> _{hit}	<i>Sig.</i>	Ket.
Konstanta	1.415			
Pendidikan (X1)	0.894	33.266	0.000	<i>Sig</i>
Pelatihan (X2)	0.072	2.443	0.019	<i>Sig</i>
A	= 0.05			
R	= 0.989			
Adjuset R Square	= 0.978			
F-hitung	= 864.573			
F-tabel	= 2.024			
<i>Signifikansi</i>	= 0,00			

Hasil uji statistik uji regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 1 berikut SPSS V.25 berdasarkan dari tabel, model Persamaan regresi menggunakan

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n + e$$

$$Y = 1.415 + 0,894 x_1 + 0,072 x_2$$

Nilai konstanta yaitu sebesar 1.415.

Dalam hal ini menunjukkan bahwa pada Pelatihan (X1) dan Pendidikan (X2) bernilai nol maka Kinerja Karyawan akan bernilai 1.415. Nilai koefisien β Variabel

Pelatihan (b_1) yaitu sebesar 0,894, menunjukkan bahwa ketika terjadi peningkatan variabel pelatihan sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,894 satuan (dengan asumsi bahwa variabel nilai lainnya tetap). Nilai koefisien β Variabel Pelatihan (b_2) yaitu sebesar 0,072 hal ini berarti, bahwa setiap terjadi peningkatan pendidikan sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,072 satuan

(dengan asumsi bahwa variabel nilai lainya tetap).

Besarnya koefisien determinasi dapat dilihat pada nilai R Adjusted Square dan dinyatakan dalam bentuk presentase adalah sebesar 0,978. Hal ini berarti bahwa tingkat pengaruh Pelatihan dan Pendidikan secara

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk menguji pengaruh masing masing variabel bebas yaitu Pelatihan (X_1) dan Pendidikan (X_2) terhadap variabel Kinerja (Y) dengan cara melakukan perbandingan antara nilai t hitung dengan nilai t tabel pada $\alpha = 0,05$ atau membandingkan probabilitas pada taraf 95% dari koefisien parsial (r) sehingga dapat diketahui pengaruh variabel bebas secara individu. Dengan menggunakan kriteria uji hipotesis dengan uji t sebagai berikut :

Tabel 2 Hasil Uji T (Parsial)

Variabel	Hasil Uji t	t tabel	Sig
Pelatihan	33.266	2.024	.000
Pendidikan	2.443	2.024	.019

(Sumber data diolah, 2020)

bersamaan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga menunjukkan besarnya presentase pengaruh pelatihan dan pendidikan secara bersamaan terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 97,8% dan sisanya sebesar 2,2% dapat di pengaruhi oleh faktor-faktor diluar model penelitian.

1. H_a ditolak $> \text{sig} (0,05)$, $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$
2. H_a diterima $< \text{sig} (0,05)$, $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$

Hasil perhitungan dalam Tabel 4.17 diatas diperoleh bahwa :

Dalam penelitian ini hasil uji t menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh signifikan (sig 0,000) terhadap kinerja, demikian pula variabel pendidikan memiliki pengaruh signifikan (sig 0,019) terhadap kinerja. Dari penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel pelatihan dan pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja.

4.3.6 Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji koefisien regresi secara keseluruhan dan untuk mengetahui keberartian hubungan antara variabel independen secara bersama sama dengan variabel dependen. Pengujian ini dilakukan

Tabel 3 Uji F (Simultan)

Variabel	Haasil Uji F	F tabel	Sig
Pelatihan (X_1) dan Pendidikan (X_2)	864.573	3.24	0.00

Sumber data diolah, 2020

Ketentuan pengujian F hitung

1. H_a diterima bila $\text{sig} < 0,05$ atau $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$.
2. H_a ditolak bila $\text{sig} > 0,05$ atau $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$

Hasil Uji F sebesar 864.573 dengan tingkat signifikansi sig

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini mengenai Pengaruh Pelatihan Dan Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. MALINDO di Kabupaten Luwu Utara.

dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Malindo di Masamba Kabupaten Luwu Utara .

dengan cara membandingkan nilai signifikansi dengan tingkat signifikansi sebesar $5\% = 0,05$. Hasil penelitian dengan menggunakan program SPSS V.25 dapat dilihat pada tabel berikut:

0,000 nilai sig < dari 0,05 dan $F_{\text{hitung}} (864.573) > F_{\text{tabel}} (3,24)$, sehingga dapat dibuktikan bahwa pelatihan dan pendidikan secara simultan dan signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja.

2. Pendidikan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Malindo di Masamba Kabupaten Luwu Utara.
3. Pelatihan dan Pendidikan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Malindo di Masamba Kabupaten Luwu Utara.

SARAN

1. Untuk Pimpinan/Direktur pada PT. Malindo di Luwu Utara agar bisa mempertahankan konsep dalam pelatihan dan pendidikan yang selalu dilaksanakan perusahaan untuk karyawan agar para karyawan dapat mempertahankan kinerja mereka dari tahun ke tahun bisa semakin meningkat.
2. Bagi Penelitian Selanjutnya Penelitian ini diharapkan dapat dilanjutkan dan dijadikan sebagai referensi dengan tema pelatihan dan pendidikan terhadap kinerja karyawan serta menggunakan komponen lain ataupun dimensi dan indikator yang berbeda serta dilandaskan dengan teori-teori terbaru.
3. Untuk para pembaca Diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran, dan ilmu bagi pihak-pihak ataupun mahasiswa yang mempunyai permasalahan yang sama atau ingin mengadakan penelitian lebih lanjut.

DAFTAR RUJUKAN

- Ahmadi, Rulam. (2016). *Pengantar Pendidikan: Asas dan Filsafat Pendidikan*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media
- Ambarita, R. (2012). *Angap Karyawan Aset, Kunci Sukses Perusahaan*.
- Amir, Mohamad Faisal. (2015). *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan: Konsep dan Mitra Wacana Media*
- Asrizalis, (2015). *Kontribusi Etos Kerja Islam Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Swasta (Mtsn) Se-Kota Padang Panjang*.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Citra Rahayu. "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kompetensi Karyawan PT Antam Pomalaa " (Skripsi-Universitas. Halu Oleo, Kendari 2017)
- Hasibuan, dalam Yani (2013) : *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta PT. Bumi Aksara S.P. 2013.

Hasibuan,.M.S.P.(2012).*Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.

Hasibuan , dalam Yani (2013) : *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta PT. Bumi Aksara S.P. 2013.

Jurnal Administrasi Publik (JAP) , Vol. 2 , No. 1 , hal.116-121

Jurnal Bisnis Dan Ekonomi. Universitas Stikbank .Semarang

Kadar Nurjanam, *Manajemen Personalia*, cet ke-1, (Bandung:Pustaka Setia,2014)222

Mondy, R, Wayne, (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia* Terj, Edisi kesepuluh jilid II bekerja sama dengan Penerbit Erlangga Jakarta: Erlangga

Randall (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia*

Sukoco. (2010). "*Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Pembelajaran*

Triwiyanto, Teguh. (2014). *Pengantar Pendidikan*. Jakarta:Bumi Aksara