

Pengaruh Program Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Kemampuan dan Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri

Elsa Retnilasari

(Program Studi Perbankan Syariah FAI UNISMA Bekasi)

Email: elsa.retnilasari09@gmail.com

Purnama Putra

(Program Studi Perbankan Syariah FAI UNISMA Bekasi)

Email: purnama.p41@gmail.com

Abstract: The Effect of Training and Human Resources Development Programs on the Improvement of the Capability and Performance of the Employees of PT. Bank Syariah Mandiri. The purpose of this study was to analyze how much influence the variables of the training and development program on the variable of employee capacity improvement partially or individually and which variable had the most influence on PT. Bank Syariah Mandiri, to analyze how much influence the training and development program variables have on the combined ability of employees at PT. Bank Syariah Mandiri, to analyze how much influence the training, development and capacity improvement variables have on employee performance variables at PT. Bank Syariah Mandiri, to analyze how much influence the training and development variables have on employee performance variables through capacity building at PT. Bank Syariah Mandiri. This type of research is a quantitative descriptive study with a two-path equation approach. The object of research chosen in this study is PT. Bank Syariah Mandiri. The type of data used is primary and secondary data. Data collection techniques are done by questionnaire and observation. The instrument used in this study was the Likert scale. The research variables use the concept of independent variables namely training and development and the concept of the dependent variable is the increase in employee ability and performance. The results of this study indicate that the training and development variables partially or individually to increase ability have a significant effect. Of the two variables, the biggest influence is the development variable. The training and development variables combined to increase ability have a significant effect. And the influence of other variables outside the model is 0.561. On the training variable, development, combined capability improvement on employee performance has a significant effect. And the influence of other variables outside the model is 0.258.

Keywords: Training, human resource development, capacity building and employee performance.

Pendahuluan

Bank Syariah Mandiri salah satu Bank Umum Syariah (BUS) yang sedang berkembang bahkan selalu berusaha untuk meningkatkan mutu dan keahlian pelayanan yang berkaitan kepada nasabah. Keunggulan yang diberikan Bank Syariah Mandiri tidak saja terlihat dari berbagai produk yang ditawarkan oleh nasabah, akan tetapi meliputi mutu dan kualitas karyawan sebagai orang yang bertugas melayani setiap nasabah yang langsung datang ke Bank Syariah Mandiri. Berdasarkan data yang diperoleh dari Annual Report PT Bank Syariah Mandiri pada tahun

2016 menyiapkan program pembelajaran (*learning program*) yang disiapkan secara khusus untuk mendukung program *Talent Development*. *Learning program* yang diselenggarakan bank pada tahun 2016 berdasarkan *banking academy* sebanyak 123 program, 223 kelas dan 5.372 peserta BSM. Terkait dengan pengembangan SDM tersebut, BSM telah mengeluarkan biaya pendidikan dan pelatihan selama tahun 2016 sebesar Rp 25,10 miliar.¹

Sumber daya manusia memegang peranan paling penting dan potensial bagi

¹ Syariah, B. M. (2016). *Tumbuh Berkualitas*. Jakarta: Laporan Manajemen.

keberhasilan suatu perusahaan mengingat sumber daya manusia merupakan penentu kegiatan perusahaan baik perencanaan, pengorganisasian, serta pengambilan keputusan. Seiring berkembangnya ilmu dan pengetahuan yang makin maju maka perusahaan dituntut untuk lebih dapat menjadikan karyawannya lebih terampil dan terlatih dalam mengerjakan tugasnya. Oleh karena itu perusahaan berinisiatif untuk mengadakan program pelatihan bagi karyawan, karena pelatihan membuat mereka lebih percaya diri sehingga menimbulkan rasa puas dalam bekerja dan lebih dihargai, serta mampu berusaha untuk meningkatkan produktifitas kerja karyawan bagian penjualan.²

Pelatihan merupakan hal yang penting. Jika karyawan yang bahkan berpotensi tinggi sekalipun tidak mengetahui apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukannya, mereka akan berimprovisasi atau tidak melakukan suatu yang berguna sama sekali.³ Proses kegiatan pelatihan sering dilaksanakan oleh suatu perusahaan setelah terjadi penerimaan karyawan sebab latihan hanya diberikan pada karyawan dari perusahaan yang bersangkutan.⁴

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) bertujuan untuk meningkatkan kualitas profesional dan keterampilan para karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal. Dengan mengembangkan kecakapan karyawan dimaksudkan setiap usaha dari pimpinan untuk menambah keahlian kerja tiap karyawan sehingga didalam melaksanakan tugas-tugasnya dapat lebih efisien dan

produktif. Pengembangan karyawan perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Agar pengembangan dapat dilaksanakan dengan baik, harus lebih dahulu ditetapkan suatu program pengembangan karyawan. Pengembangan karyawan dirasa semakin penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan dan jabatan dan juga sebagai kemajuan teknologi.⁵

Pengembangan biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk menunaikan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan berpijak pada fakta bahwa seorang karyawan akan membutuhkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang berkembang supaya bekerja dengan baik dalam suksesi posisi yang dijalani selama karirnya. Persiapan karir jangka panjang dari seorang karyawan untuk serangkaian posisi inilah yang dimaksudkan dengan pengembangan karyawan. Pengembangan juga membantu para karyawan untuk mempersiapkan diri menghadapi perubahan di pekerjaan mereka yang dapat diakibatkan oleh teknologi baru, desain pekerjaan, pelanggan baru, atau pasar produk baru.⁶

Program pelatihan dan pengembangan telah diberikan kepada semua karyawan. Pelatihan diberikan guna meningkatkan kemampuan karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya. Pengembangan dengan sistem penilaian berbasis kompetensi memberikan kepastian karyawan dalam promosi sehingga karyawan senantiasa melakukan yang terbaik atas pekerjaannya. Pelatihan dan pengembangan merupakan usaha mengurangi atau menghilangkan kesenjangan antara hasil kerja dari

² Sinaga, R. (2015). Peran Penting Pelatihan Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Mudiraindure*, 1.

³ Dessler, G. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.

⁴ Kandou, E. E. (2013). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan. *Jurnal ACTA DIURNA*, 3.

⁵ Busono, G. A. (2016). Pengaruh Sistem Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Um - Palembang*, 3.

⁶ Simamora, H. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III*. Jakarta: STIE YKPN.

kemampuan karyawan dengan hasil pekerja yang dikehendaki oleh perusahaan. Dengan segala potensi yang dimilikinya, karyawan dapat terus dilatih dan dimotivasi sehingga dapat lebih bedaya guna dan berprestasi optimal untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kemampuan berartikan kapasitas seseorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan juga merupakan dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seseorang yang mempunyai pengetahuan, keterampilan dan kemampuan sikap dalam menyelesaikan suatu permasalahan. Kemampuan dalam organisasi sangat diperlukan terutama untuk menjawab tuntutan organisasi, dimana adanya perubahan yang sangat cepat, perkembangan masalah yang semakin kompleks dan dinamis, serta ketidakpastian masa depan dalam tatanan kehidupan masyarakat.⁷

Peningkatan kemampuan karyawan dapat diperoleh melalui program pelatihan yang pernah diikuti serta pengalaman kerja yang dimiliki.⁸ Peningkatan kemampuan, pengetahuan dan keterampilan karyawan dapat dilakukan melalui program pelatihan dan pengembangan perusahaan, terutama untuk menghadapi nasabah dengan berbagai latar belakang. Untuk peningkatan kemampuan kerja tersebut harus mempunyai prestasi kerja dan sudah menjalankan latihan kerja untuk melihat kemampuan dari karyawan tersebut.

Terdapat hubungan yang erat antara kinerja karyawan individu dengan kinerja organisasi atau kinerja perusahaan. Bila kinerja baik, maka kinerja perusahaan

juga baik. Kinerja seorang karyawan akan lebih baik bila dia mempunyai keahlian (*skill*) yang tinggi. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya untuk mencapai tujuan perusahaan. Yang menjadi sasaran objek penilaian kerja adalah kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketetapan waktu.⁹ Cara tepat yang dapat dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai yaitu melalui pengembangan pegawai dengan melakukan pelatihan dan disiplin kerja. Dengan menerapkan sistem tersebut diharapkan karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan bertanggung jawab atas pekerjaan sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan.¹⁰ Terkait dengan fokus pendidikan yaitu pelatihan, pengembangan, kemampuan kerja serta kinerjanya, ada beberapa riset terdahulu yang mendasari peneliti untuk mendalami antara lain:

Rudhaliawan, V. M., Utami, H. N., & Hakam, M. S. (2013) mempunyai 3 variabel yaitu pelatihan, kemampuan kerja dan kinerja karyawan menggunakan metode penjelasan (*explanatory research*). Yang hasilnya adalah dapat berpengaruh yang signifikan.¹¹

Endayani, F., Hamid, D., & Djudi, M. (2015) memiliki 3 variabel yaitu pelatihan dan peningkatan kemampuan kerja dan kinerja karyawan yang hasilnya berpengaruh signifikan.¹²

⁹ Ekarendyka, E. V., Utami, H. N., & Susilo, H. (2013). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4.

¹⁰ Safitri, E. (2013). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1.

¹¹ Rudhaliawan, V. M., Utami, H. N., & Hakam, M. S. (2013). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8 - 9.

¹² Endayani, F., Hamid, D., & Djudi, M. (2015). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kemampuan

⁷ Rudhaliawan, V. M., Utami, H. N., & Hakam, M. S. (2013). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1 - 2.

⁸ Endayani, F., Hamid, D., & Djudi, M. (2015). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 3.

Wicaksono, Y. S. (2016) mempunyai 4 variabel yaitu pelatihan dan pengembangan, variabel tergantung yang disebut dengan semangat kerja dan kinerja karyawan yang hasilnya berpengaruh signifikan.¹³

Kumara, S. E., & Utama, M. (2016) dengan 3 variabel yaitu pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan madiasi kepemimpinan menggunakan metode sampel jenuh dengan hasilnya adalah berpengaruh langsung.¹⁴

Ningrum, W., Sunuharyo, B. S., & Hakam, M. S. (2013) dengan 3 variabel yaitu pendidikan, pelatihan dan kinerja karyawan dengan hasil yang signifikan dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.¹⁵

Mile, R., Mekel, P. A., & Karuntu, M. (2014) dengan 3 variabel yaitu pelatihan dan pengembangan (terikat). Yang hasilnya adalah program pelatihan dan pengembangan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan secara signifikan.¹⁶

Permana, A. (2014) dengan 4 variabel yaitu pelatihan, pengembangan dan kompensasi (terikat). Yang hasilnya adalah pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.¹⁷

Chusna. (2016) dengan 3 variabel yaitu pelatihan, pengembangan dan produktivitas dengan hasil ada hubungan positif dan pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.¹⁸

Tjeng, E., Said, L., & Wandary, W. (2013) dengan 3 variabel yaitu pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja (terikat). Dengan hasil program pelatihan terhadap kinerja karyawan terdapat signifikan, program pengembangan terhadap kinerja karyawan tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan, program pelatihan dan pengembangan secara simultan tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.¹⁹

Lolowang, M. G., Adolfini, & Lumintang, G. (2016) mempunyai 3 variabel yaitu pelatihan, pengembangan dan kinerja karyawan. Dan hasilnya adalah berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.²⁰

Kandau, E. E. (2013) dengan 3 variabel yaitu pelatihan, pengembangan dan produktivitas dengan hasil yang pengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.²¹

Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6 - 7.

¹³ Wicaksono, Y. S. (2014). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Meningkatkan Semangat Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 5 - 6.

¹⁴ Kumara, S. E., & Utama, M. (2016). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Madiasi Kepemimpinan Pada Hotel Satriya Cottages Kuta - Bali. *Jurnal Manajemen Unud*, 21 - 24.

¹⁵ Ningrum, W., Sunuharyo, B. S., & Hakam, M. S. (2013). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 5 - 7.

¹⁶ Mile, R., Mekel, P. A., & Karuntu, M. (2014). Analisis Terhadap Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Bagi Peningkatan Kinerja Di PT. Pegadaian Gorontalo Utara. *Jurnal EMBA*, 1.

¹⁷ Permana, A. (2012). Analisis Pengaruh Pelatihan, Pengembangan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Mega KCP Serang. *Jurnal JBBE*, 7 - 8.

¹⁸ Chusna. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bank Permata Tbk. *Jurnal Mawarid*, 1.

¹⁹ Tjeng, E., Said, L. R., & Wandary, W. (2013). Pengaruh Program Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Central Asia, Tbk. *Jurnal Wawasan Manajemen*, 10-12.

²⁰ Lolowang, M. G., Adolfini, & Lumintang, G. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado. *Jurnal MBE*, 9.

²¹ Kandou, E. E. (2013). Pengaruh Pelatihan

Triasmoko, D., Mukzam, M. D., & Nurtjahjono, G. E. (2014) mempunyai 2 variabel yaitu pelatihan dan kinerja karyawan. Hasilnya adalah pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan dan dapat dibuktikan.²²

Arini, K. R., Mukzam, M. D., & Ruhana, I. (2015) mempunyai 3 variabel yaitu kemampuan, motivasi dan kinerja karyawan. Hasilnya adalah berpengaruh positif atau searah terhadap kinerja karyawan.²³

Trawardani, I. B., Prasetya, A., & Moyoman, Y. (2015) memiliki 3 variabel yaitu pelatihan, kemampuan dan kinerja karyawan. Hasilnya adalah berpengaruh signifikan.²⁴

Turere, V. N. (2013) yang mempunyai 3 variabel yaitu pendidikan, pelatihan dan peningkatan kinerja karyawan. Hasil dari penelitiannya adalah pendidikan terhadap peningkatan kinerja karyawan berpengaruh yang signifikan, pelatihan terhadap peningkatan kinerja karyawan berpengaruh yang signifikan.²⁵

Supatmi, M. E., Nimran, U., & Utami, H. N. (2013). Mempunyai 4 variabel yaitu pelatihan, kompensasi, kepuasan kerja

Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Acta Diuma*, 8.

²² Triasmoko, D., Mukzam, M. D., & Nurtjahjono, E. G. (2014). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7 - 8.

²³ Arini, K. R., Mukzam, M. D., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6 - 8.

²⁴ Trawardani, I. B., Prasetya, A., & Moyoman, Y. (2015). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kemampuan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 3 - 4.

²⁵ Turere, V. N. (2013). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja karyawan Pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey. *Jurnal EMBA*, 7 - 9.

dan kinerja karyawan. Hasilnya pelatihan, kompensasi dan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan adalah berpengaruh signifikan.²⁶

Cholis, U. N. (2013) yang mempunyai 2 variabel yaitu pelatihan dan produktivitas. Hasilnya adalah pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.²⁷

Menyeleksi karyawan secara hati - hati tidak semua menjamin bahwa mereka akan bekerja secara efektif. Serta, karyawan yang berpotensi tidak dapat melakukan pekerjaan mereka jika mereka tidak mengetahui apa yang harus dilakukan atau bagaimana cara melakukannya. Oleh sebab itu setiap manajer harus mengetahui cara melakukan orientasi dan melatih karyawan. Mengingat pentingnya pelatihan dan pengembangan karyawan bagi salah satu perusahaan.

Begitu juga halnya perusahaan PT. Bank Syariah Mandiri untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut, perlu memberikan perhatian terhadap sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Memberi pelatihan untuk karyawan pada perusahaan tersebut sangat diperlukan karena akan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dilaksanakannya pelatihan oleh PT. Bank Syariah Mandiri akan menentukan tinggi rendahnya kemampuan kerja, karena dengan memberikannya pelatihan dapat memberikan pengaruh terhadap peningkatan kemampuan karyawan.

Maka dari itu peneliti tertarik untuk memberikan perbedaan dari riset

²⁶ Supatmi, M. E., Nimran, U., & Utami, H. N. (2013). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Profit Volume*, 8 - 10.

²⁷ Cholis, U. N. (2013). Pengaruh Pelatihan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Di PT. Pacific Indo Packing Surabaya. *Jurnal ENESA*, 11 - 12.

sebelumnya dengan melakukan kombinasi secara variabel pelatihan, pengembangan dengan variabel peningkatan kemampuan dan kinerja karyawan dan memakai metode persamaan dua jalur dengan judul riset “Pengaruh Program Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Kemampuan Dan Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri”.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan cara menganalisis data kuantitatif yang diperoleh dari objek penelitian. Data kuantitatif ada data yang berupa angka. Sesuai dengan bentuknya, data kuantitatif dapat diolah atau dianalisis dengan menggunakan teknik perhitungan statistik.²⁸ Pendekatan analisa yang dilakukan oleh penulis yaitu persamaan dua jalur. Setelah dilakukan analisis data maka dapat dibahas dengan membandingkan literatur yang ada guna menjawab hipotesis dari penelitian ini. Sehingga didapat kesimpulan dampak pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap peningkatan kemampuan dan kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Pusat Jakarta.

Data primer dalam penelitian ini berupa hasil jawaban dari program pelatihan dengan menggunakan observasi dan kuesioner. Sedangkan data sekunder berupa absensi, buku-buku, *annual report*, jurnal penelitian dan web resmi Bank Syariah Mandiri: www.syariahamadiri.co.id/. Dalam pengukuran jawaban responden, pengisian kuesioner pengaruh program pelatihan dan pengembangan serta disiplin kerja terhadap peningkatan kemampuan dan kinerja karyawan diukur dengan menggunakan skala *likert*.

²⁸ Siregar, S. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual Dan SPSS. Jakarta: Kencana.

Adapun variabel penelitian menggunakan variabel bebas yang disimbolkan dengan variabel “X”. Variabel bebas X_1 (program pelatihan) X_2 (program pengembangan) dan variabel terikat yang disimbolkan dengan variabel “Y”. Variabel terikat Y_1 (peningkatan kemampuan) Y_2 (kinerja karyawan).

Pembahasan dan Hasil Penelitian

Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini dapat 4 karakteristik responden yang dikelompokkan menurut jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir dan masa bekerja.

Berdasarkan data yang peneliti peroleh, bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 32 orang (72,73%) dan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 12 orang dengan persentase 27,27% Sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Thamrin didominasi laki-laki.

Adapun mengenai karakteristik responden yang berdasarkan usia, pada umur < 25 tahun yakni sebanyak 12 orang atau 27,27% maka jumlah responden terbesar adalah responden yang berusia antara 26 tahun-35 tahun yakni sebanyak 19 orang atau sebesar 43,18%. Sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Thamrin lebih banyak berusia antara 26 tahun-35 tahun. Selebihnya berusia 36 tahun - 45 tahun sebanyak 6 orang atau 13,64% dan > 45 tahun yaitu masing-masing sebanyak 7 orang atau sebesar 15,91%.

Sedangkan mengenai karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan menunjukkan pada Tabel IV.3 di atas, dari 36 orang responden terdapat 1 orang sebesar 2,27% yang berpendidikan SMA/

SMK/Sederajat, Diploma (D1) 0 orang artinya tidak ada yang berpendidikan diploma, 7 orang sebesar 15,91% berpendidikan (D3), 31 orang sebesar 70,45% berpendidikan (S1), dan 5 orang sebesar 11,36% berpendidikan Magister (S2), dan Doktor (S3) 0 orang artinya tidak ada yang berpendidikan doktor.

Sementara mengenai masa bekerja, 12 responden atau 27,27% telah bekerja < 2 tahun. Kemudian yang bekerja selama 2-5 tahun sebanyak 16 responden sebesar 36,36% dan responden yang lain bekerja selama 5-10 tahun sebanyak 13 orang atau sebesar 29,55%, sisanya adalah responden yang bekerja selama > 10 tahun sebanyak 3 atau 6,82%. Hal ini menunjukkan bahwa pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Thamrin diisi paling banyak pada karyawan yang bekerja sama selama 2-5 tahun.

Analisis Deskriptif dan Perhitungan Skor Variabel X dan Y.

Analisis Deskriptif Variabel Pelatihan (X₁)

Analisis deskriptif jawaban responden tentang variabel pelatihan didasarkan pada jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan seperti yang terdapat dalam kuesioner yang disebarakan oleh responden. Berdasarkan tanggapan responden mengenai pelatihan, maka jumlah responden yaitu 44 orang sampel penelitian akan indikator memberikan pelatihan dengan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 1 orang, tidak setuju sebanyak 5 orang, netral sebanyak 7 orang, setuju sebanyak 20 orang dan sangat setuju sebanyak 11 orang. Pada indikator mengenai metode pelatihan yang digunakan sangat tidak setuju sebanyak 0, tidak setuju 6 orang, netral 7 orang, setuju 26 orang, dan sangat setuju 5 orang. Pada indikator yang berkaitan dengan perubahan sikap sangat

tidak setuju 0 orang, tidak setuju 6 orang, netral 7 orang, setuju 26 orang, dan sangat setuju 5 orang. Pada indikator adanya evaluasi sangat tidak setuju 0 orang, tidak setuju 4 orang, netral 8 orang, setuju 25 orang dan sangat setuju 7 orang. Akhirnya dapat disimpulkan bahwa indikator yang dominan adalah indikator yang berkaitan dengan perubahan sikap dan tanggapan responden mengenai pelatihan berada pada *range* skor tertinggi dengan nilai rata-rata yaitu 167.

Analisis Deskriptif Variabel Pengembangan (X₂)

Analisis deskriptif jawaban responden tentang variabel pengembangan didasarkan pada jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan seperti yang terdapat dalam kuesioner yang disebarakan pada responden. Berdasarkan tanggapan responden mengenai pengembangan, maka jumlah responden yaitu 44 orang sampel penelitian akan indikator proses pembelajaran yang memberi jawaban sangat tidak setuju 0 orang, tidak setuju 0 orang, netral 13 orang, setuju 21 orang, dan sangat setuju 10 orang. Pada indikator mengenai strategi pengembangan sangat tidak setuju 0 orang, tidak setuju 1 orang, netral 10 orang, setuju 28 orang dan sangat setuju 5 orang. Pada indikator yang berkaitan dengan efektifitas karyawan sangat tidak setuju 0 orang, tidak setuju 0 orang, netral 11 orang, setuju 23 orang dan sangat setuju 10 orang.

Pada indikator keberlangsungan dan berkesinambungan program sangat tidak setuju 0 orang, tidak setuju 2 orang, netral 9 orang, setuju 25 dan sangat setuju 8 orang. Pada akhirnya dapat disimpulkan bahwa indikator yang paling dominan adalah indikator yang berkaitan dengan efektifitas karyawan dan keberlangsungan dan berkesinambungan tanggapan responden

mengenai pengembangan berada di *range* skor tinggi dengan nilai rata-rata sebesar 172

Analisis Deskriptif Variabel Peningkatan Kemampuan (Y1)

Analisis deskriptif jawaban responden tentang variabel peningkatan kemampuan didasarkan pada jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan seperti yang terdapat dalam kuesioner yang disebarakan pada responden. Berdasarkan tanggapan responden mengenai peningkatan kemampuan, maka jumlah responden yaitu 44 orang sampel penelitian akan indikator proses pengambilan keputusan yang memberikan sangat tidak setuju 0 orang, tidak setuju 2 orang, netral 13, setuju 20 dan sangat setuju 9 orang. Selanjutnya mengenai indikator kebijakan perusahaan pada karyawan sangat tidak setuju 0 orang, tidak setuju 2 orang, netral 16 orang, setuju 20 orang, dan sangat setuju 6 orang. Berkaitan dengan indikator kemampuan mengatasi masalah yang memberikan sangat tidak setuju 0 orang, tidak setuju 3 orang, netral 12 orang, setuju 19 orang dan sangat setuju 10 orang. Menyangkut tentang indikator mengikuti standar kerja sangat tidak setuju 0 orang, tidak setuju 1 orang, netral 9 orang, setuju 29 orang dan sangat setuju 5 orang. Pada akhirnya dapat disimpulkan bahwa indikator yang paling dominan adalah indikator yang mengikuti standar kerja dan tanggapan responden mengenai peningkatan kemampuan berada pada jumlah *range* dengan rata-rata 131.

Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y2)

Analisis deskriptif jawaban responden tentang variabel kinerja karyawan didasarkan pada jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan seperti yang

terdapat dalam kuesioner yang disebarakan pada responden. Berdasarkan tanggapan responden mengenai kinerja karyawan, maka jumlah responden yaitu 44 orang sampel penelitian akan indikator kualitas kerja yang memberikan sangat tidak setuju 0 orang, tidak setuju 0 orang, netral 9 orang, setuju 27 orang dan sangat setuju 7 orang. Selanjutnya mengenai indikator kemampuan dan kecepatan pada karyawan sangat tidak setuju 0 orang, tidak setuju 0 orang, netral 9 orang, setuju 29 orang, dan sangat setuju 11 orang. Pada indikator yang mengenai ide atau inisiatif pada karyawan sangat tidak setuju 0 orang, tidak setuju 0 orang, netral 7 orang, setuju 26 orang dan sangat setuju 6 orang. Dan pada indikator mengenai *skill* dan keterampilan sangat tidak setuju 0 orang, tidak setuju 0 orang, netral 7 orang, setuju 30 orang dan sangat setuju 30 orang. Pada akhirnya dapat disimpulkan bahwa indikator yang paling dominan adalah indikator ide atau inisiatif dan tanggapan responden mengenai kinerja karyawan berada pada jumlah *range* dengan rata-rata 143.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Peningkatan Kemampuan.

Angka pada variabel pelatihan terhadap peningkatan kemampuan secara langsung 0,311 atau 31,1%. Hal ini menunjukkan ada hubungan linier antara pelatihan terhadap peningkatan kemampuan pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Pusat Jakarta. Besarnya pengaruh pelatihan terhadap peningkatan kemampuan ialah 31,1%. Hal ini tercermin dalam angka signifikan yaitu $0,028 < \text{dari } 0,05$. Nilai ini membuktikan bahwa pelatihan ada pengaruh terhadap peningkatan kemampuan. Hal ini pelatihan yang telah diberikan kepada karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Pusat Jakarta sebagian besar karyawan mengimplementasi hasil pelatihan tersebut

kedalam aktivitas sehari-hari di dunia kerja sehingga ada peningkatan kemampuan karyawan di dalam perusahaan.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan Very Mahmudhitya Rudhaliawan ddk (2013) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kemampuan. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan akan memberikan kesempatan bagi karyawan mengembangkan keahlian dan kemampuan baru dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai saat ini maupun untuk masa mendatang dapat membantu karyawan untuk mengerti apa yang seharusnya dikerjakan dan memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan dan keahlian. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan sangat bermanfaat untuk perusahaan dan karyawan itu sendiri.²⁹ Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Fatmasari Endayani, Djamhur Hamid dan Mochamad Djudi (2015) menyatakan bahwa pada metode pelatihan mampu meningkatkan kemampuan kerja karyawan Pada PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen berpengaruh positif. Dikarenakan metode yang digunakan seperti memberi instruksi, melakukan magang, pemberian *coaching*, serta pemberian modul tertulis. Apabila metode pelatihan dilaksanakan dengan baik dan tepat maka akan mendukung kemampuan yang berdampak pada peningkatan kerja karyawan. Dan materi pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kemampuan kerja karyawan. Hal ini berarti materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan tema pelatihan maka akan meningkatkan kemampuan karyawan.³⁰

²⁹ Rudhaliawan, V. M., Utami, H. N., & Hakam, M. S. (2013). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8.

³⁰ Endayani, F., Hamid, D., & Djudi, M.

Pengaruh Pengembangan Terhadap Peningkatan Kemampuan.

Angka pada variabel pengembangan terhadap peningkatan kemampuan secara langsung yaitu 0,447 atau 44,7%. Hal ini menunjukkan ada hubungan linier antara pengembangan terhadap peningkatan kemampuan pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Pusat Jakarta. Besarnya pengaruh pengembangan terhadap peningkatan kemampuan ialah 44,7%. Hal ini tercermin dalam angka signifikan yaitu $0,002 < \text{dari } 0,05$. Nilai ini membuktikan bahwa pengembangan ada pengaruh terhadap peningkatan kemampuan. Hal ini pengembangan yang diberikan kepada karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Pusat Jakarta sebagian besar karyawan dapat memperbaiki, meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan sikap dan sifat-sifat kepribadian yang lebih baik didalam aktivitas sehari-hari didalam perusahaan.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Baskoro Adi Prayitno (2012) menyatakan bahwa pengembangan perangkat pembelajaran berpengaruh terhadap kemampuan berpikir tingkat tinggi dan metakognisi sehingga para guru disarankan menerapkan strategi pengembangan perangkat pembelajaran untuk meningkatkan kemampuan belajar siswa.³¹

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.

Angka pada variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan secara langsung yaitu 0,224 atau 22,4%. Hal ini menunjukkan

(2015). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kemampuan Karyawan Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6.

³¹ Prayitno, B. A. (2013, May 10). *Universitas Sebelas Maret*. Retrieved Februari 7, 2019, from eprints.uns.ac.id: <https://eprints.uns.ac.id/639/>.

tidak ada hubungan linier antara pelatihan terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan ialah 22,4%. Hal ini tercermin dalam angka signifikansi yaitu $0,123 > 0,05$. Nilai ini membuktikan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dijelaskan bahwa pelatihan yang dilakukan tidak memiliki metode yang jelas dalam melaksanakan pelatihan yang dibutuhkan oleh karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Pusat Jakarta yang ditangani oleh manager HRD yang membuat pelatihan tersebut.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Erma Safitri (2013) menyatakan bahwa pelatihan terhadap kinerja karyawan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari hasil uji signifikan t yang diatas 5% ($0,05$) yaitu $0,134$. Dapat dijelaskan bahwa pelatihan belum menjadi variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan dan terdapat variabel lain yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan kinerja karyawan dinas Apron Move Control PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Banda Udara Internasional Juanda-Surabaya berdasarkan pengamatan saat observasi misalnya lingkungan kerja. Hal ini disebabkan karena pelatihan yang diberikan pada karyawan dinas Apron Move Control PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Banda Udara Internasional Juanda-Surabaya akan berdampak sama, karena yang mendapatkan pelatihan tidak semua karyawan. Maka tidak semua karyawan yang bisa merasakan dampaknya, sehingga menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan³²

³² Safitri, E. (2013). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal

Pengaruh Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan.

Angka pada variabel pengembangan terhadap kinerja karyawan secara langsung yaitu $0,336$ atau $33,6\%$. Hal ini menunjukkan ada hubungan linier antara pengembangan terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh pengembangan terhadap kinerja karyawan ialah $33,6\%$. Hal ini tercermin dalam angka signifikansi yaitu $0,031 < 0,05$. Nilai ini membuktikan bahwa pengembangan ada pengaruh hubungan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dijelaskan bahwa pengembangan yang dilakukan oleh karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Pusat Jakarta.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan Angrian Permana (2012) menyatakan bahwa pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Mega KCP Serang. Karena nilai signifikan seluruh variabel $< 0,05$.³³ Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ramli Mile dkk (2014) pelaksanaan pengembangan karyawan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Pegadaian Gorontalo Utara.³⁴ Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yosep Satrio Wicaksono (2016) yang menyatakan signifikan pengembangan SDM dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sumber daya manusia dalam organisasi perlu dikelola secara profesional agar terwujudnya keseimbangan antara kebutuhan dan kemampuan pegawai dengan tuntutan organisasi. Perkembangan

Ilmiah Manajemen, 7.

³³ Permana, A. (2012). Analisis Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Mega KCP Serang. Jurnal JBBE, 8.

³⁴ Mile, R., Mekel, P. A., & Karuntu, M. (2014). Analisis Terhadap Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Bagi Peningkatan Kinerja Di PT. Pegadaian Gorontalo Utara. Jurnal EMBA, 7.

dan produktifitas organisasi sangat tergantung pada pembagian tugas pokok dan fungsi berdasarkan kompetensi pegawai. Peranan manajemen sumber daya manusia bagi kesuksesan suatu organisasi sangat menentukan, kendatipun tidak dapat dipungkiri bahwa sekarang ini dunia berada pada era globalisasi yang serba modern.³⁵

Pengaruh Peningkatan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan.

Angka pada variabel pengembangan terhadap kinerja karyawan secara langsung yaitu 0,100 atau 10,0%. Hal ini menunjukkan ada hubungan linier antara peningkatan kemampuan terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh peningkatan kemampuan terhadap kinerja karyawan ialah 10,0%. Hal ini tercermin dalam angka signifikansi yaitu $0,100 > 0,05$. Nilai ini membuktikan bahwa peningkatan kemampuan ada pengaruh hubungan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dijelaskan bahwa peningkatan kemampuan yang dilakukan oleh karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Pusat Jakarta.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Eriza Violananda Ekarendyka dkk (2013) menyatakan bahwa peningkatan kemampuan terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melakukan pekerjaan. Apabila kemampuan karyawan rendah, maka akan

menggunakan waktu dan usaha yang lebih besar daripada karyawan berkemampuan tinggi untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.³⁶

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dapat disimpulkan bahwa: Pertama, Pengaruh variabel pelatihan dan pengembangan terhadap peningkatan kemampuan karyawan secara parsial atau sendiri-sendiri yaitu pengaruh variabel pelatihan terhadap peningkatan kemampuan dengan jumlah sebesar 0,311. Dan pengaruh pengembangan terhadap peningkatan kemampuan dengan jumlah sebesar 0,447. Dari kedua variabel yang paling besar pengaruhnya yaitu pada pengaruh variabel pengembangan terhadap peningkatan kemampuan. Kedua, Pengaruh variabel pelatihan dan pengembangan terhadap peningkatan kemampuan secara gabungan yaitu dengan jumlah sebesar 0,411. Dan pengaruh variabel lain diluar model terhadap peningkatan kemampuan dengan jumlah sebesar 0,561.

Ketiga, Pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan secara langsung sebesar 0,224. Pengaruh pengembangan terhadap kinerja karyawan secara langsung sebesar 0,336. Dan pengaruh variabel peningkatan kemampuan terhadap kinerja karyawan secara langsung sebesar 0,258. Keempat, Pengaruh variabel pelatihan, pengembangan dan peningkatan kemampuan secara gabungan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,474. Dan pengaruh variabel-variabel lain diluar model terhadap kinerja karyawan sebesar 0,526.

³⁵ Wicaksono, Y. S. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Meningkatkan Semangat Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 5.

³⁶ Ekarendyka, E. V., Utami, H. N., & Susilo, H. (2013). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9-10.

Daftar Pustaka

- Alexandro, R., & Azahari, A. R. (2014). Analisa Kebijakan Pengembangan Karyawan Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pada Hotel Dandang Tingang Palangka Raya. *Jurnal Online Almasri*, M. N. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: Implementasi Dalam Pendidikan Islam. *Jurnal Penelitian Sosisal Keagamaan*.
- Arini, K. R., Mukzam, M. D., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Bungin, B. (2005). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana.
- Busono, G. A. (2016). Pengaruh Sistem Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Um - Palembang*.
- Cholis, U. N. (2013). Pengaruh Pelatihan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Di PT. Pacific Indo Packing Surabaya. *Jurnal ENESA*.
- Chusna. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bank Permata Tbk. *Jurnal Mawarid*.
- Dessler, G. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Effendi, S. (2017). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Psikologi*.
- Ekaredyka, E. V., Utami, H. N., & Susilo, H. (2013). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Endayani, F., Hamid, D., & Djudi, M. (2015). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kemampuan Karyawan Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kamarubiani, N. (2012). Pelatihan Berbasis Kompetensi Sebagai Program Pengembangan Sumber Daya Manusia . *Jurnal Pendidikan Luar Sekolah*.
- Kandou, E. E. (2013). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Acta Diuma*.
- Kementrian Perindustrian. (2003, Maret 25). *Tentang Ketenagakerjaan*. Retrieved Juli 16, 2017, from Kementrian Perindustrian: http://www.kemenperin.go.id/kompetensi/UU_13_2003.pdf
- Kumara, S. E., & Utama, M. (2016). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Madiasi Kepemimpinan Pada Hotel Satriya Cottages Kuta - Bali. *Jurnal Manajemen Unud*.
- Lolowang, M. G., Aldofina, & Lumintang, G. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado. *Jurnal MBE*.
- Martono, N. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mile, R., Mekel, P. A., & Karuntu, M. (2014). Analisis Terhadap Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Bagi Peningkatan Kinerja Di PT. Pegadaian Gorontalo Utara. *Jurnal EMBA*.
- Murty, W. A., & Hudiwinarsih, G. (2012). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagi Akuntansi. *Jurnal Perbanas*.
- Nasehudin, T. S., & Gozali, N. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif* . Bandung: CV Pustaka Setia.

- Ningrum, W., Sunuharyo, B. S., & Hakam, M. S. (2013). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Nuroniah, E., & Triyanto, A. (2015). Analisis Pengaruh Tingkat Religiositas Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah. *Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*.
- Permana, A. (2012). Analisis Pengaruh Pelatihan, Pengembangan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Mega KCP Serang. *Jurnal JBBE*.
- Prayitno, B. A. (2013, May 10). *Universitas Sebelas Maret*. Retrieved Februari 7, 2019, from eprints.uns.ac.id: <https://eprints.uns.ac.id/639/>
- Rani, I. H., & Mayasari, M. (2015). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*.
- Riduan. (2015). *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta CV.
- Rudhaliawan, V. M., Utami, H. N., & Hakam, M. S. (2013). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Safitri, E. (2013). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*.
- Sarwono, J. (2007). *Analisis Jalur Untuk Riset Bisnis Dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Simamora, H. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III*. Jakarta: STIE YKPN.
- Sinaga, R. (2015). Peran Penting Pelatihan Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Mudiraindure*.
- Siregar, S. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual Dan SPSS*. Jakarta: Kencana.
- Sugiono. (2010). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta CV.
- Supatmi, M. E., Nimran, U., & Utami, H. N. (2013). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Profit*.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Syariah, B. M. (2016). *Tumbuh Berkualitas*. Jakarta: Laporan Manajemen.
- Tjeng, E., Said, L. R., & Wandary, W. (2013). Pengaruh Program Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Central Asia, Tbk. *Jurnal Wawasan Manajemen*.
- Trawardani, I. B., Prasetya, A., & Mayowan, Y. (2015). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kemampuan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Triasmoko, D., Mukzam, M. D., & Nurtjahjono, G. E. (2014). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Turere, V. N. (2013). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey. *Jurnal EMBA*.
- Wicaksono, Y. S. (2014). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Meningkatkan Semangat Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*.