

PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ANGKASA PURA II PALEMBANG

Arli Wahyu Saputra¹, Khaerul Budhy Nagara²
Universitas Palembang^{1,2}
kbudhynagara@unpal.ac.id²

Abstract

This research aims to see the influence of training and development at PT Angkasa Pura II (Persero) Palembang. Employee training and career development programs in a company can improve employee skills, knowledge and experience in their work. This research is quantitative descriptive research with a sample size of 57 respondents, while the sampling technique used in this research is saturated sampling. In this research the independent variable consists of Training and Development, while the dependent variable is employee performance. The results of the independent training variable (X1) obtained $t_{count} > T_{table}$ ($7.800 > 2.004$), the development variable (X2) obtained $t_{count} < T_{table}$ ($1.474 < 2.004$) and then the training variable (X1) had a partial effect on employee performance variable (Y). Meanwhile, the development variable (X2) does not partially influence the employee performance variable (Y). The results of the F test show that $F_{count} > F_{table}$ ($33,185 > 3.17$), while the significance is $0.000 < \alpha$ at a significant level of 0.05. Then H_0 is rejected and H_a is accepted, which means that the independent variables (training and development) jointly or jointly influence the dependent variable (employee performance) positively and significantly. The results of the multiple linear test of the results obtained from the training variable (X1) have a value of (0.922%), while the results obtained from the floating variable (X2) have a value of (0.224%).

Kata kunci : Pelatihan, Pengembangan, dan Kinerja

PENDAHULUAN

Salah satu kekuatan untuk mengalahkan persaingan antar perusahaan adalah kebutuhan adanya sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan bertalenta, Menurut Suparyadi (2015: 241). Hal ini dikarenakan bahwa manajemen sumber daya manusia yang dapat mengendalikan semua komponen dalam perusahaan. Perusahaan dapat mengelola dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki untuk lebih memudahkan tercapainya tujuan bila didorong dengan potensi sumber daya manusia. Peningkatan tersebut dapat dipengaruhi oleh faktor pelatihan dan pengembangan karir. Menurut Kaswan (2016:2), pelatihan merupakan proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Purnaya (2016:87) juga menjelaskan bahwa pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, di mana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan. Perubahan sikap dan perilaku yang terjadi dalam proses ini merupakan aspek yang sangat penting, karena penguasaan pengetahuan dan keterampilan menjadi tidak bermakna apabila sikap dan perilaku karyawan tidak mengalami perubahan yang lebih baik dalam meningkatkan kinerjanya. Karena dengan melakukan pelatihan yang efektif dapat membuat karyawan menguasai dengan baik pekerjaannya dan dapat bertahan pada persaingan yang ketat. Dalam melaksanakan program pelatihan ini diperlukan suatu perusahaan yang baik dan terarah, sehingga hasil dari program ini dapat memberi masukan yang positif bagi perusahaan.

Selain melalui pelatihan dan pengembangan karir juga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan meningkatkan kesempatan promosi jabatan bagi karyawan untuk dapat mencapai

jenjang karir yang lebih baik secara terarah. Dengan adanya jenjang karir yang harus dicapai oleh setiap kinerja dalam suatu perusahaan, akan membuat mereka termotivasi untuk mencapai karir tersebut dengan setinggi-tingginya dan sebaik-baiknya. Sinambela (2017:260) menjelaskan bahwa pengembangan karir merupakan upaya yang dilakukan oleh perusahaan dalam merencanakan karir karyawannya. Sedangkan menurut Dessler (2009:5), bahwa pengembangan karir merupakan serangkaian aktivitas yang berperan pada pemantapan, keberhasilan dan pencapaian karir seseorang. Pengembangan karir sebagai kegiatan manajemen sumber daya manusia pada dasarnya mempunyai tujuan untuk dapat memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Adanya kesempatan untuk mengembangkan karir bagi setiap karyawan merupakan faktor penting dalam mencapai kepuasan di dalam diri karyawan. Karyawan juga akan merasa percaya diri dalam melakukan pekerjaannya dan termotivasi untuk bekerja jauh lebih baik ke depannya dan memberikan yang terbaik bagi kelangsungan perusahaan.

Pengembangan karir yang baik akan dapat memberikan motivasi kepada karyawan, dimana karyawan yang kerjanya baik akan mendapatkan karir yang baik demikian sebaliknya, sehingga karyawan dapat terpacu untuk berlomba-lomba meningkatkan kinerjanya. Tujuan perusahaan dapat tercapai apabila melalui karyawan yang menghasilkan kinerja yang maksimal. Mangkuprawira (2009:220) menyatakan bahwa kinerja merupakan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Menurut Suparyadi (2015:299) pada dasarnya manajemen kinerja karyawan merupakan suatu upaya mengelola kompetensi karyawan yang dilakukan oleh perusahaan secara sistematis dan terus-menerus agar karyawan tersebut memiliki tingkat kinerja yang diharapkan oleh perusahaan, yaitu mampu memberikan kontribusi yang optimal, sehingga dapat mencapai tujuan organisasi.

Menurut Busro (2018:95), terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu jumlah dan komposisi, penempatan kerja, pelatihan, promosi, rasa aman di masa depan, hubungan dengan rekan kerja dan hubungan dengan pemimpin. Berdasarkan teori yang dijelaskan oleh Busro Maka tidak relevan dengan yang terjadi dilapangan dimana pelatihan yang dilakukan oleh PT. Angkasa Pura II (Persero) Palembang untuk karyawannya bersifat umum, sedangkan karyawan selain pelatihan yang fokus sesuai dengan divisi mereka, akan tetapi hal itu tidak dilakukan dan seharusnya kinerjanya menjadi kurang maksimal. Namun ternyata hal tersebut tidak mempengaruhi kinerja karyawan, meskipun pelatihan tidak dilakukan sesuai divisi kinerja karyawan tetap meningkat. Oleh karena itu pelatihan ini dilakukan untuk membuktikan teori yang dijelaskan oleh Busro ada atau tidak pengaruh terkait pelatihan dengan kinerja karyawan. Sedangkan Kasmir (2019:157) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja atau perilaku kerja seseorang dalam suatu periode. Seseorang yang memiliki kinerja yang baik tentu akan memengaruhi karirnya untuk meningkat, apakah jabatan maupun kepangkatan. Demikian sebaliknya jika kinerjanya dalam satu atau beberapa periode tidak mencapai standar yang dibutuhkan, maka karirnya akan tetap atau malah turun. Jadi kinerja karyawan akan memengaruhi pengembangan karir seseorang selama bekerja.

Berdasarkan teori yang dijelaskan oleh Kasmir, maka tidak relevan dengan yang terjadi dilapangan dimana pengembangan karir karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Palembang yaitu pengembangan karir yang diberikan oleh perusahaan kurang mendapatkan perhatian dalam memberikan informasi mengenai kesempatan untuk jenjang yang lebih tinggi dengan lengkap, akan tetapi hal itu tidak dilakukan dan seharusnya kinerjanya menjadi kurang maksimal. Namun ternyata hal tersebut tidak mempengaruhi kinerja karyawan, meskipun pengembangan karir kurang mendapatkan perhatian kinerja karyawan tetap meningkat. Menurut S. P. Robbins (2013: 59) bahwa kinerja seseorang tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internalnya sendiri seperti motivasi dan kemampuan tetapi juga oleh kesempatannya untuk mengembangkan karirnya yang disediakan oleh organisasi untuknya karena pengembangan karir akan memicu dia untuk

meningkatkan kemampuannya yang pada akhirnya akan berdampak pada kinerjanya dalam bekerja. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia di suatu perusahaan harus dapat mengembangkan karyawannya yang lebih selektif dengan meningkatkan pelatihan dan pengembangan karir kepada karyawan.

Dengan adanya pelatihan kerja yang berjalan dengan baik di suatu perusahaan mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam terciptanya pengembangan karir yang baik, karena dapat meningkatkan kemampuan karyawan yang dimiliki perusahaan dengan mempunyai keterampilan yang diperoleh selama pelatihan tersebut dan dapat mempengaruhi sebuah kinerja karyawan untuk mencapai tujuan di dalam perusahaan serta dapat mendukung daya saing antar perusahaan secara berkualitas.

PT. Angkasa Pura II (Persero) adalah salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di lingkungan Departemen Perhubungan yang bergerak dibidang usaha pelayanan jasa kebandarudaraan pada pelayanan jasa terkait bandar udara di wilayah Indonesia Barat. Dimana Bandara Sultan Mahmud Badaruddin II Palembang, merupakan salah satu bandara yang termasuk dalam pengelolaan PT. Angkasa Pura II (Persero), Berdirinya Angkasa Pura II (Persero) sejak 13 Agustus 1984. Yang bertujuan untuk menjalankan pengelola dan perusahaan dalam bidang jasa kebandarudaraan dan jasa terkait bandar udara dengan mengoptimalkan perbendayaan potensi sumber daya yang dimiliki perusahaan dan penerapan praktik tata kelola perusahaan yang baik.

Divisi yang sering di ikut sertakan dalam proses pelatihan adalah divisi Aviation Security, karena keamanan bandara tidak lepas dari kerja keras para karyawan divisi Aviation Security yang selalu berupaya meningkatkan keamanan di bandara maupun disekitar bandara, karena tugas Aviation Security ialah menjaga keamanan penerbangan dimana suatu keadaan yang memberikan perlindungan kepada penerbangan dari tindakan melawan hukum melalui keterpaduan pemanfaatan sumber daya manusia, fasilitas, dan prosedur.

Tujuan utama dari pelatihan dan pengembangan ini adalah untuk mengatasi kekurangan-kekurangan para sumber daya manusia dalam bekerja yang disebabkan oleh kemungkinan ketidakmampuan dalam pelaksanaan pekerjaan, dan sekaligus berupaya membina sumber daya manusia agar menjadi lebih produktif. Pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan adalah hal yang erat kaitanya dan juga menjadi hal yang sangat sensitive dalam perusahaan, berdasarkan uraian diatas, maka dengan itu penulis sangat tertarik untuk membahas masalah tersebut dengan berjudul “Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Palembang”.

METODE

Menurut Sugiyono, (2017:36) Penelitian ini merupakan penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yang berbentuk asosiatif dalam penelitian ini menunjukkan hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih yaitu Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan, Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan dan Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan. Dalam rancangan ini peneliti melakukan pengumpulan data melalui beberapa faktor yang ada di bank tersebut dengan teknik penyebaran angket yang berisi lembaran pertanyaan dan pernyataan yang akan dijawab oleh para karyawan. Peneliti menghubungkan tiga variabel yaitu dua variabel independen berupa Pelatihan (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) sedangkan untuk satu variabel dependen berupa Kinerja Karyawan (Y). Penelitian ini dilakukan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Palembang.

Menurut Kuncoro (2013 :148), Populasi adalah sekelompok elemen yang lengkap yang biasanya berupa orang, objek, transaksi atau kejadian dimana kita tertarik untuk mempelajarinya atau objek penelitian. Populasi adalah himpunan/unit (orang, objek, atau kejadian) yang menjadi bahan perhatian penelitian. Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai di PT. Angkasa Pura II (Persero) Palembang yang berjumlah 57 orang. Dalam penelitian ini teknik penentuan sampel yang digunakan peneliti adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik

penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, atau peneliti yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2017 : 124). Berdasarkan penjelasan tersebut, yang menjadi sampel penelitian ini adalah pegawai di PT. Angkasa Pura II (Persero) Palembang yang berjumlah 57 orang. Dalam penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda yang terstandarisasi dan dihitung melalui program SPSS versi 21. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis hubungan linier antara satu variabel independen yaitu Pelatihan (X_1) dan pengembangan (X_2) dengan variabel dependen yaitu kinerja (Y) pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Palembang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis regresi menggunakan rumus persamaan regresi berganda. Berikut ini adalah tabel hasil uji linier berganda dapat dilihat pada Tabel 1:

**Tabel 1 Hasil Uji Linier Berganda
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7,854	7,681		1,023	,311
1 Pelatihan (X_1)	,922	,117	,717	7,861	,000
Pengembangan (X_2)	,224	,126	,162	1,775	,082

a. Dependent Variable: KINERJA (Y)

Sumber : hasil pengolahan dengan SPSS, 2021

Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir pada perusahaan terhadap kinerja karyawan dilakukan pengujian dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Pada dasarnya analisis regresi digunakan untuk memperoleh persamaan regresi dengan cara memasukkan perubahan satu demi satu, sehingga dapat diketahui pengaruh yang paling kuat hingga yang paling lemah. Sehingga dapat disimpulkan bahwa diantara variabel bebas dalam penelitian ini yang lebih dominan pengaruhnya adalah pelatihan yaitu sebesar 0.922 X_1 . Berdasarkan Tabel 4.12 dapat dilihat koefisien untuk persamaan regresi dari penelitian ini, yang dapat disusun dalam persamaan matematis sebagai berikut:

$$Y = 7,854 + 0,922X_1 + 0,224X_2$$

Hasil persamaan regresi :

1. Variabel Pelatihan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini terlihat dari nilai signifikan (0,000) dibawah (lebih kecil dari) 0,05. Dan nilai t_{hitung} (7,861) > t_{tabel} (2,004) artinya jika Pelatihan ditingkatkan sebesar satu satuan (unit) maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,922 satuan (unit).
2. Variabel Pengembangan Karir (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini terlihat dari nilai signifikan (0,014) dibawah (lebih kecil dari) 0,05. Dan nilai t_{hitung} (1,775) > t_{tabel} (2,004) artinya jika keselamatan kerja ditingkatkan sebesar satu satuan (unit) maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,224 satuan (unit).

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika koefisien Determinasi (R^2) semakin besar (mendekati satu) menunjukkan semakin baik kemampuan (X) menerangkan (Y) dimana $0 \leq R^2 \leq 1$. Sebaliknya, jika R^2 semakin kecil (mendekati nol), maka akan dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X) adalah kecil terhadap variabel terikat (Y). Hal ini berarti model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. Berikut ini adalah tabel uji koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 2 :

**Tabel 2 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,743a	,551	,535	2,30174

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Pengembangan Karir

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2021

Dari data pada tabel 2 diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa antara variabel pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan, mempunyai hubungan yang kuat karena memiliki nilai korelasi sebesar 0,743 (74,3%). Dan dari hasil perhitungan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh variabel pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan sebesar 55,1%.

Uji Signifikan Simultan (Uji-F)

Untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak digunakan statistik F (Uji F). Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima atau H_a ditolak, sedangkan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jika tingkat signifikansi dibawah 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berikut ini adalah tabel hasil uji F dapat dilihat pada Tabel 3 :

**Tabel 3 Hasil Uji F Signifikansi Simultan (Uji-F)
ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	351,627	2	175,814	33,185	,000b
Residual	286,092	54	5,298		
Total	637,719	56			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

a. Predictors: (Constant), Pelatihan , Pengembangan Karir

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Dari tabel 3 diatas, dapat diketahui bahwa Karena nilai F_{hitung} (33.185) > nilai F_{tabel} (3,17) dan nilai signifikan (0,000) < tingkat kesalahan ($\alpha=0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti hipotesis ketiga penelitian ini dapat di terima.

Pembahasan

Pelatihan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis yang diajukan yaitu adanya pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Diketahui dari hasil analisis regresi diperoleh keterangan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Ini berarti semakin penting pelatihan berakibat pada semakin baiknya kinerja karyawannya. Besarnya pengaruh variabel pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan adalah 7,861 dengan nilai signifikansi yaitu sebesar 0,000 (tabel 4.12). Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel pelatihan merupakan salah satu faktor yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengembangan Karir Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis yang diajukan yaitu adanya pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Diketahui dari hasil analisis regresi diperoleh keterangan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Ini berarti semakin baik program pengembangan karir berakibat pada semakin baiknya kinerja karyawan. Besarnya pengaruh variabel pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan adalah 1,755 dengan nilai signifikansi yaitu sebesar 0,082 (tabel 4.12). Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir merupakan salah satu faktor yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pelatihan dan Pengembangan Karir Secara Simultan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh secara simultan dari Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan. Sig. $F \leq \alpha$ ($0,000 \leq 0,05$), hal ini menunjukkan pengaruh secara simultan dari Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian pengujian menunjukkan H_a diterima atau H_0 ditolak. Dari tabel hasil Analisis Regresi Linier Berganda diketahui ada kontribusi antara Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan sebesar 83%. Sisanya sebesar 17% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Sesuai dengan hasil analisis data penelitian dapat disimpulkan apabila pemberian Pelatihan dan Pengembangan Karir kepada karyawan yang dilakukan dengan baik akan meningkatkan kinerja karyawan dan tentunya akan berdampak baik pada kinerja perusahaan. Berdasarkan persamaan regresi $Y = 7,854 + 0,922X_1 + 0,224X_2$ menunjukkan bahwa Pelatihan dan Pengembangan Karir mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa Pelatihan dan Pengembangan Karir merupakan faktor yang penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Pihak PT. Angkasa Pura II harus senantiasa melakukan Pelatihan dan Pengembangan Karir agar kinerja karyawan mereka tidak menurun. Adanya Pelatihan dan Pengembangan Karir yang baik akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

KESIMPULAN

Bedasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat dibuat kesimpulan yaitu pelatihan secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Palembang, karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,800 > 2,004$) dan sig $0,00 < 0,05$. Pengembangan secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Palembang karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,474 < 2,004$) dan sig $1,46 > 0,05$. Pelatihan dan pengembangan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Palembang karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($33,185 > 3,17$) dan sig $0,00 < 0,05$. Dan variabel yang paling dominan adalah variabel pelatihan. Dari hasil uji koefisien korelasi (R) diperoleh nilai sebesar 0,743 hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Pelatihan (X_1) dan Pengembangan (X_2) mempunyai hubungan yang kuat terhadap variabel

Kinerja Y (74,3%). Dari hasil penelitian koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,551 atau 55,1% hal ini menunjukkan bahwa besarnya kontribusi variabel pelatihan (X_1) dan pengembangan (X_2) dapat menjelaskan kinerja karyawan (Y) sebesar 55,1%, sisanya sebesar 44,9% bisa dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Saran

Setelah melakukan penelitian dan pembahasan, maka penulis akan memberikan saran perbaikan yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan :

1. PT. Angkasa Pura II (Persero) Palembang bagian Aviation Security harus terus meningkatkan kinerja dengan secara berkala agar kemampuan, keterampilan dan pengetahuan tentang tugas dan fungsi kerja karyawan.
2. Karyawan dengan kinerja yang baik harusnya diberi penghargaan seperti kenaikan pangkat, kenaikan gaji dan diberikan bonus.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah Ma'ruf. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta. Penerbit Aswaja Pressindo. 2016.
- Anwar. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat. 2011
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta. 2010.
- Busro, Muhammad. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2018.
- Dessler, Gary. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Indeks, 2009.
- Durbin, Andrew J. *Leadership (Terjemahan) Edisi Kedua*. Jakarta : Prenada Media. 2013
- Fahmi, Irham. *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabeta, 2015.
- Fattah, A. Hussein. *Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai – Budaya Organisasi, Perilaku Pemimpin, dan Efikasi Diri*. Yogyakarta: Elmatara, 2017.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara, 2017.
- Kadarisman, M. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers, 2013.
- Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers, 2016
- Kaswan. *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- Larasati, Sri. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish, 2018.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017.
- Mangkuprawira, Sjafrli. *Horison Bisnis, Manajemen dan Sumberdaya Manusia*. Bogor: PT. Gramedia, 2009
- Meldona. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN-Malang Press, 2009.
- Priansa, Donni Juni. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- Purnaya, I Gusti Ketut. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi, 2016.
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A.. *Organizational Behavior*, Terjemahan Ratna Saraswati dan Fabriella Sirait, Edition 16, Jakarta, Salemba Empat. 2013
- Sinambela, Lijan Poltak. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara, 2017.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2017.
- Suparyadi, H. *Manajemen Sumber Daya Manusia – Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta: CV Andi Offset, 2015.
- Terry, George R. 2013. *Prinsip-Prinsip Manajemen*, penerjemah J-Smith D.F.M. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Thamrin, *Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Deepublish, 2019), 182.

- Umar, Husein. *Metode Riset Manajemen Perusahaan Langkah Cepat dan Tepat Menyusun Tesis dan Disertasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2019.
- Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers, 2016.
- Utami, Heni Dwi. “*Pengaruh Pelatihan, Kemampuan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kudus*”. Skripsi: Universitas Muria Kudus, 2016.
- Ningsih, Suci Septia. 2019. “*Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BRI Syariah KC Madiun*”. Skripsi. Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, 2019.