

PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, PELATIHAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Veronica Hitalessy¹, MA. Hamda Roni², Ismi Iswandi³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, STIE Indonesia Membangun, Bandung Indonesia
verohitalessy@gmail.com¹,hamda.roni@inaba.ac.id², ismiiswandi@inaba.ac.id³

Abstract

This study aims to determine how the level of education, training and work experience of employees in the garment section of PT Seikou Seat Cover, as well as knowing and analyzing how the influence of the level of education, training and work experience of employees in the garment section of PT Seikou Seat Cover. The research method used is descriptive. The results of the verification analysis of this study indicate that R (Correlation Coefficient) of 0.518 or 51.8%, this shows that there is a relationship under moderate conditions between the level of education, training and work experience with performance and the results of the analysis of the coefficient of determination (R²) indicate that the percentage of contributions the influence of the independent variables namely education, training and work experience on the dependent variable namely performance is 26.8%.

Keywords: *education level; training; work experience; performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana tingkat pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja karyawan di bagian garmen PT Seikou Seat Cover, serta mengetahui dan menganalisa bagaimana pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja karyawan di bagian garmen PT Seikou Seat Cover. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif. Hasil analisis verifikatif dari penelitian ini menyatakan bahwa R (Koefisien Korelasi) sebesar 0.518 atau 51.8%, hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan dalam kondisi sedang antara tingkat pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja dengan kinerja dan hasil analisis koefisiensi determinasi (R²) menunjukkan bahwa prosentase sumbangan pengaruh variabel independen yaitu pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja adalah sebesar 26,8%.

Kata Kunci: tingkat pendidikan; pelatihan; pengalaman kerja; kinerja

Corresponding author: Email : hamda.roni@inaba.ac.id

History of article : Received: Desember 2017, Revised : Februari 2018, Published: April 2018

PENDAHULUAN

Indonesia merupakan salah satu negara yang ikut serta dalam kancah perdagangan internasional, hal ini menjadi faktor pemicu kemajuan dunia usaha dan industri dalam negeri. Sumber daya yang dimiliki perusahaan tidak akan memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang tidak mempunyai kinerja yang optimal. Untuk itu perusahaan perlu melakukan perencanaan sumber daya manusia dimulai dengan melihat rencana strategis di perusahaan yang bersifat umum, luas dan menyeluruh terhadap kebutuhan tenaga kerja.

Untuk usaha meningkatkan kinerja karyawan diantaranya dengan memperhatikan tingkat pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja. Dalam melaksanakan pekerjaan seorang karyawan tidak terlepas dari tingkat pendidikan yang dimiliki, seperti yang disampaikan oleh Husaini Usman (2011) menyatakan bahwa “Semakin tinggi tingkat pendidikan dan pengalaman kerja karyawan maka akan semakin tinggi kinerja yang ditampilkan.”

Selain tingkat pendidikan dan pengalaman kerja, salah satu cara untuk mengembangkan kinerja yang dimiliki oleh karyawan di perusahaan adalah dengan diadakannya program dimana program yang diterapkan tersebut sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Dessler (2010) mengungkapkan “Pelatihan adalah proses pembelajaran dasar yang dibutuhkan oleh karyawan baru untuk melaksanakan pekerjaannya.

PT. Seikou Seat Cover merupakan perusahaan swasta asing asal Jepang. PT Seikou merupakan industri yang bergerak dalam bidang pembuatan cover jok kursi pijat, kursi mobil, seragam dan topi juga tas. Di awal kegiatannya PT Seikou ini hanya memproduksi cover jok kursi pijat saja dengan jumlah karyawan 90 orang. Namun dengan berjalannya waktu PT Seikou Seat Cover jumlah karyawan pun bertambah menjadi 719 orang dengan berbagai macam tingkat pendidikan dan pengalaman.

Berdasarkan survey awal, peneliti menemukan beberapa karyawan khususnya di bagian garmen memiliki kinerja yang

kurang maksimal hal ini dibuktikan dengan pencapaian target rata-rata pertahun belum mencapai 100%, paling tinggi yang dapat diperoleh bagian garmen adalah 97.51% di tahun 2017. Persentasi tingkat ketidakhadiran di bagian garmen juga menunjukkan persentasi paling tinggi diantara bagian lain yaitu sebesar 1.24%, sedangkan kualitas dari produk yang dihasilkan terdapat produk yang kurang memenuhi standar dengan persentasi 5%, hal ini adalah persentasi paling tinggi dibandingkan dengan produk lain yang dihasilkan oleh karyawan dari bagian lain.

Kreativitas dalam bekerja pun masih dirasa kurang, serta kemampuan karyawan untuk mengembangkan diri dalam bekerja tidak dapat dilakukan secara optimal. Hal tersebut diduga karena adanya perbedaan tingkat Pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja yang dimiliki oleh masing-masing karyawan.

Selain dari faktor tingkat pendidikan, hal lain yang diduga menyebabkan terjadinya tidak maksimalnya kinerja karyawan yaitu rendahnya pengalaman kerja karyawan pada perusahaan tersebut, dimana dari 250 orang karyawan yang bekerja di bagian garmen, yang memiliki pengalaman di bidangnya lebih dari 5 tahun hanya 46%.

Untuk pelatihan yang dilaksanakan di PT Seikou Seat Cover saat ini adalah pelatihan dengan metode On The Job Training secara informal, tidak ada pelatihan khusus yang dilaksanakan, baik untuk karyawan baru ataupun setiap ada pergantian model dan jenis produk garmen. Jika dilihat dari banyaknya jenis dan model garmen yang dikerjakan di PT Seikou saat ini, pelatihan selain On The Job Training sangatlah diperlukan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti ini berusaha mengetahui dan menganalisa apakah tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Seikou Seat Cover. Oleh karena itu peneliti mengambil judul penelitian “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Pengalaman kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bagian Garmen PT. Seikou Seat Cover Bandung”.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja berasal dari kata dasar kerja yang yang diterjemahkan dari bahasa asing yang artinya prestasi, bisa pula berarti hasil kerja. Pengertian kinerja dalam sebuah organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya.

Mangkunegara (2017) mengatakan bahwa: "Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya." Dimensi-dimensi yang menjadi ukuran kinerja menurut Robert L. Mathis-John H. Jackson (2012) adalah sebagai berikut: kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan bekerja sama.

Pendidikan secara umum adalah segala upaya yang direncanakan untuk mempengaruhi orang lain baik individu, kelompok, atau masyarakat sehingga; mereka melakukan apa yang diharapkan oleh pelaku pendidikan. Berdasarkan pusat bahasa Departemen Pendidikan Nasional, Harsono (2011) "Pendidikan adalah proses mengubah sikap dan tata cara seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan." Disamping bekerja seringkali pendidikan merupakan syarat pokok untuk memegang fungsi tertentu, pada dasarnya fungsi pendidikan adalah sama dengan fungsi latihan yaitu memperlancar dalam melaksanakan tugas, kegiatan memperbaiki dan pengembangan tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan pegawai yang bersangkutan.

Pendidikan merupakan suatu proses yang berkesinambungan yang tidak dapat dipisahkan dari sistem organisasi. Adanya pegawai yang baru dan yang akan menempati posisi baru, mendorong pihak kepegawaian senantiasa menyelenggarakan program pendidikan dan pelatihan.

Pelatihan menurut Kaswan (2011) adalah "Proses peningkatan pengetahuan dan

keterampilan karyawan. Pelatihan mungkin juga meliputi perubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif."

Pengalaman kerja sangat diperlukan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Dengan memiliki pengalaman kerja yang sesuai dengan posisi pekerjaan yang diberikan kepada seorang karyawan maka penyelesaian pekerjaan yang diberikan akan dapat diselesaikan dengan baik. Mangkuprawira (2009), menyatakan "Pengalaman seseorang dalam bekerja merupakan akumulasi dari keberhasilan dan kegagalan serta gabungan dari kekuatan dan kelemahan di dalam melaksanakan pekerjaannya."

Ada beberapa hal juga untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja, Foster (2011) yaitu: Lama waktu/masa kerja, tingkat pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki, serta penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian yang dilakukan metode yang digunakan adalah metode deskriptif dan metode verifikatif. Variabel dalam penelitian ini meliputi variabel yaitu : Variabel Terikat (dependen variabel) kinerja karyawan bagian garmen di PT. Seikou Seat Cover, serta Variabel Bebas (independen variabel) : tingkat pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT Seikou Seat Cover bagian garmen yang berjumlah 250 orang. Menurut Arikunto (2013) "Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua. Sebaliknya jika subjeknya lebih besar dari 100 dapat diambil antara 10-15% atau 20-25%". Berdasarkan pendapat tersebut sampel yang diambil sebesar 20 % dari 250 populasi. Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian adalah 50 orang karyawan.

Sumber data primer dalam penelitian ini adalah dari angket/kuesioner responden, serta data sekunder yakni studi kepustakaan dan dokumentasi. Skala pengukuran yang

digunakan dalam penelitian ini adalah skala ordinal dan skala Likert.

Alat analisis statistic yang digunakan untuk mengukur pengaruh variable bebas (tingkat pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja) adalah dengan menggunakan Analisis Regresi Berganda adapun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja
 a = Nilai konstanta
 b = Parameter koefisien regresi
 = Tingkat Pendidikan
 = Pelatihan
 = Pengalaman Kerja
 e = Error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis regresi berganda dapat dihitung dengan cara komputer dengan program SPSS dan ada juga dengan menggunakan kalkulator atau manual. Adapun persamaan struktural dalam analisis regresi ganda untuk mengetahui seberapa besar pengaruh tingkat Pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	21.505	5.272		4.079	.000
Pendidikan	.283	.160	.232	1.769	.083
Pelatihan	.364	.108	.427	3.373	.002
Pengalaman	.059	.110	.070	.538	.593

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel 1 diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 21,505 + 0,283 X_1 + 0,364 X_2 + 0,59 X_3$$

Dari persamaan regresi berganda diatas dapat diinterpretasikan bahwa dengan konstanta (α) sebesar 21,505 (21,505%), jika tingkat Pendidikan (X_1) naik sebesar 0,283 (0,28%), pelatihan kerja (X_2) naik sebesar 0,364 (0,364%), dan pengalaman kerja (X_3) naik

sebesar 0,59 (0,59%), maka Kinerja (Y) akan meningkat sebesar satu satuan.

Nilai Koefisien Korelasi (R) yang diperoleh adalah sebesar 0.518. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan dalam kondisi sedang antara tingkat Pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja dengan kinerja, dan karena nilai sig.F change $0,002 < 0,05$ artinya tingkat Pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja berhubungan secara simultan dan signifikan terhadap kinerja.

Hasil analisis koefisiensi determinasi (R^2) menunjukkan bahwa prosentase sumbangan pengaruh variabel independent yaitu Pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja terhadap variabel dependent yaitu kinerja adalah sebesar 26,8% sedangkan sisanya yaitu 73,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Tingkat Pendidikan berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja. Hal ini dapat terlihat dari nilai koefisien betanya sebesar 0,232 dengan signifikansi sebesar 0,083 lebih besar dibandingkan 0,05 dan nilai t-hitung sebesar 1,769 lebih kecil dibandingkan 2,0129. Sekalipun nilai koefisien betanya positif namun hasilnya tidak signifikan, ini berarti bahwa ketika tingkat pendidikan seorang karyawan naik maka tingkat kinerja karyawan akan naik dalam jumlah yang sangat kecil.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Pamungkas, dkk (2017) yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang positif namun tidak signifikan antara variabel tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Dengan demikian untuk meningkatkan kinerja tingkat pendidikan bukanlah satu-satunya persyaratan yang harus terpenuhi bagi karyawan garmen namun bukan berarti tidak penting karena pengaruhnya tetap ada terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel variabel pelatihan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja.

Hal ini dapat terlihat dari nilai koefisien betanya sebesar 0,427 dengan signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil dibandingkan 0,05 dan nilai t-hitung sebesar 3,373 lebih besar dibandingkan 2,0129. Nilai koefisien betanya positif dan hasilnya signifikan, ini berarti bahwa ketika tingkat pelatihan semakin tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut..

Hasil penelitian ini didukung teori yang dikemukakan oleh Simamora dalam Hartatik (2014) Tujuan-tujuan pelatihan adalah sebagai berikut:

- a. Memperbaiki kinerja karyawan yang tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan.
- b. Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi.
- c. Mengurangi waktu pembelajaran bagi karyawan baru agar kompeten dalam pekerjaan.
- d. Membantu memecahkan masalah operasional.
- e. Mempersiapkan karyawan untuk promosi.
- f. Mengorientasikan karyawan baru terhadap organisasi.

Perusahaan memberikan pelatihan untuk memicu kinerja karyawan, agar karyawan bekerja secara efektif dan mencapai sasaran organisasi. Pelatihan yang tepat sasaran dapat membantu karyawan mencapai kinerja yang maksimal dalam waktu yang tidak terlalu lama sehingga produktivitas dapat berjalan secara efektif dan efisien.

Pengaruh Pengalaman kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel variabel pengalaman berpengaruh sangat rendah dan tidak signifikan terhadap kinerja. Hal ini dapat terlihat dari nilai koefisien betanya sebesar 0,070 dengan signifikansi sebesar 0,593 lebih besar dibandingkan 0,05 dan nilai t-hitung sebesar 0,593 lebih kecil dibandingkan 2,0129. Nilai koefisien betanya positif namun hasilnya tidak signifikan, ini berarti bahwa ketika tingkat pengalaman semakin tinggi belum tentu dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut..

Hal ini sejalan dengan yang disampaikan oleh

Ketut Edy Wirawan, I Wayan Bagia, Gede Putu Agus Jana Susila (2016) dalam penelitiannya menyampaikan bahwa “Ada pengaruh positif dari pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan”.

Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja

Dari hasil perhitungan regresi menunjukkan bahwa angka R (Koefisien Korelasi) sebesar 0.518. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan dalam kondisi sedang antara tingkat Pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja dengan kinerja. Hasil analisis koefisiensi determinasi (R^2) menunjukkan bahwa prosentase sumbangan pengaruh variabel independent yaitu Pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja terhadap variabel dependent yaitu kinerja adalah sebesar 26,8% sedangkan sisanya yaitu 73,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Hubungan antara tingkat Pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja adalah hal yang harus diperhatikan karena dengan tingkat Pendidikan yang sesuai serta pelatihan yang tepat sasaran serta pengalaman mendorong kinerja karyawan ke tingkat yang lebih tinggi, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ketut Edy Wirawan, dkk (2016) menyimpulkan bahwa ada pengaruh positif dari tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

Sugiarti, dkk (2016) melakukan penelitian mengenai pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja, dan diperoleh kesimpulan bahwa hasil penelitian yang dilakukan dapat dinyatakan bahwa pelatihan kerja memiliki hubungan dengan tingkat sedang dan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan

KESIMPULAN DAN SARAN

Secara parsial ada pengaruh yang positif namun tidak signifikan antara variabel tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan.

Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengalaman kerja secara parsial berpengaruh sangat rendah dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Tingkat pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh significant terhadap kinerja karyawan. Untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan melalui tingkat pendidikan, yaitu dengan cara melakukan perekrutan karyawan sesuai dengan standar pendidikan formal yang memang dibutuhkan oleh perusahaan yang ada dalam SOP (Standard Operating Procedures) perusahaan. Perlu ditingkatkannya penyelenggaraan pendidikan nonformal untuk karyawan seperti pelatihan dan kursus-kursus yang menunjang karyawan dalam bekerja guna meningkatkan keahlian karyawan agar karyawan dapat menghasilkan kinerja yang lebih optimal. Perusahaan perlu memperhatikan pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan namun karena pengaruhnya tidak signifikan ada baiknya perusahaan tidak menitikberatkan pengalaman bekerja sebagai salah satu penentu dalam meningkatkan kinerja karyawan. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk menguji variabel lain yang diduga kuat dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti iklim organisasi, kepemimpinan, kemampuan kerja, dan disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Bhargava R. Kotur. (2014). *Education and Work-Experience - Influence on the Performance*. IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM) e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 16, Issue 5. Ver. III (May. 2014), PP 104-110
- Denny Triasmoko, Moch. Djudi Mukzam, Guawan Eko Nurtjahyo, (2014). *Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian pada Karyawan PT. POs Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri, 1-8, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 12 No. 1 Juli 2014*
- Dessler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Fahmi, Irwan. (2015). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep dan Kinerja)*. Jakarta: Mita Wacana Media
- Foster, Bill dan Karen R. Seeker. (2011). *Coaching Untuk Mendongkrak Kinerja Karyawan*. Jakarta: PPM.
- Gani, Irwan dan Amalia, Siti. (2015). *Alat Analisis Data: Aplikasi Statistik untuk Penelitian Bidang Ekonomi dan Sosial*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusaia*, Cetakan IX Jilid I. Yogyakarta : BPFE UGM.
- Hartatik, Indah Puji. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yokyakarta: Laksana.
- Harsono, (2011). *Etnografi Pendidikan sebagai Desain Penelitian Kualitatif*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Hasibuan, Malayu. S.P (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (EdisiRevisi)*. Jakarta: BumiAksara
- Kaswan. (2011). *Pelatihan dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Ketut Edy Wirawan, I Wayan Bagia, Gede Putu Agus Jana Susila, (2016). *Pengaruh Tngkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan*, e-Jurna; Bisma Universitas Pendidikan Ganesha, 1-9
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Pamungkas, dkk. (2014). *Pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja terhadap*

- Kemampuan kerja dan kinerja karyawan. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 12 No. 1.(studi pada karyawan pt. Inka (persero))*
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia ed.10*. Jakarta: Salemba Empat
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan lima)*. Bandung: Refika Aditama
- Siagian, Sondang P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiarti, dkk. (2016). *Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Padma Ardy Aktuaria Jakarta*. Epigram Vol. 13 No. 1
- Siagian, Sondang P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiarti, dkk. (2016). *Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Padma Ardy Aktuaria Jakarta*. Epigram Vol. 13 No. 1

