

PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOME INDUSTRI YONO SOUVENIR JOMBANG

Windi Oktavian

email: windiolta91@gmail.com

Pendidikan Ekonomi STKIP PGRI Jombang

ABSTRAK: Pelatihan kerja bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap supaya karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan baik sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh instansi. Pelatihan kerja tidak hanya menguntungkan untuk perusahaan saja tetapi juga diri sendiri karena dengan ilmu dan keterampilan yang dimiliki seseorang dapat menciptakan lapangan pekerjaan sendiri.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada home industri Yono Souvenir Jombang. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi dan sampel sebanyak 30 karyawan yaitu karyawan lama dan karyawan baru. Instrumen penelitian berupa kuisisioner. Dengan uji regresi linier sederhana dengan pengujian statistik uji F dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan hasil yang signifikan atau meyakinkan. Hal ini dapat dilihat hasil uji hipotesis yaitu uji F dengan nilai sig $0,019 < 0,05$ dan koefisien determinasi dengan hasil sebesar 18%, dari hasil tersebut menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Home Industri Yono Souvenir Jombang

Kata Kunci: Pelatihan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT: Job training for employees is a process of teaching certain knowledge and skills and attitudes so that employees are more skilled and able to carry out their responsibilities properly according to the standards set by the agency. Job training is not only beneficial for companies but also for oneself because with the knowledge and skills a person can create their own job opportunities.

This study aims to determine the effect of job training on employee performance in the home industry Yono Souvenir Jombang. This research is a quantitative research. Population and sample of 30 employees, namely old employees and new employees. The research instrument was a questionnaire. With a simple linear regression test with statistical testing F test and the coefficient of determination.

The results of this study indicate significant or convincing results. This can be seen from the results of the hypothesis test, namely the F test with a sig value of $0.019 < 0.05$ and the coefficient of determination with a result of 18%, from these

results it states that there is a significant influence between the effect of job training on employee performance at the home industry Yono Souvenir Jombang.

Keywords: *Job Training, Employee Performance*

Pendahuluan

Pada dasarnya pembangunan yang telah dan akan dilaksanakan oleh pemerintah merupakan suatu rangkaian menuju kemajuan yang diharapkan agar negara menjadi lebih baik. Perubahan-perubahan yang dilaksanakan bukan hanya bersifat nyata dalam bentuk fisik, tetapi juga menyangkut sikap dan pola pikir masyarakat. Seiring dengan perkembangan teknologi yang semakin maju, maka sistem perdagangan juga mengalami perubahan. Hal ini memicu para produsen untuk meningkatkan kreativitas dan produktivitas agar bertahan menghadapi perubahan pasar.

Untuk mengimbangi perubahan-perubahan dan kemajuan dalam berbagai aspek yang mempengaruhi beban kerja, pimpinan dituntut tersedianya tenaga kerja yang setiap saat dapat memenuhi kebutuhan. Untuk itu, seorang pimpinan harus dapat mengelola sumber daya secara efektif dan efisien terutama dalam pengelolaan sumber daya manusia. Hal ini tercermin dari hasil penelitian terdahulu yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian Pada Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero)) Cabang Kediri” ditulis oleh Denny Triasmoko yaitu: Salah satu sumber keberhasilan suatu perusahaan dalam menghasilkan kinerja yang tinggi adalah tenaga kerja yang berkualitas dan mempunyai efektivitas kerja yang memadai. Oleh sebab itu, suatu perusahaan atau organisasi dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan melakukan pelatihan kerja.

Pelatihan menurut Dessler (2002:263) adalah Proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Semakin tinggi kualitas karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, sehingga dapat mendorong efektivitas dan efisiensi dari output yang akan dihasilkan oleh karyawan.

Salah satu daerah di Indonesia tepatnya pada Dusun Pranggang, Desa Brambang, Kecamatan Diwek, Kabupaten Jombang, Propinsi Jawa Timur. Home Industri Yono Souvenir merupakan usaha kerajinan souvenir FIBER, MDF dan Piala. Usaha ini sudah berdiri selama 16 tahun, seiring pergantian tahun banyak model permintaan barang yang diinginkan oleh pemesan. Dimana dalam pembuatannya dibutuhkan pegawai yang memiliki keterampilan dalam membuat kerajinan. Untuk menjadikan karyawan yang bermutu tinggi, home industri Yono Souvenir melakukan pelatihan terlebih dahulu bagi karyawan baru dan karyawan lama supaya dapat memenuhi keinginan pelanggan dalam pemesanan barang. Karena kebanyakan pelanggan memesan souvenir yang terbuat dari bahan fiber dan juga pemilik usaha pertama kali membuka usaha dengan produk fiber, maka pelatihan ini difokuskan pada cara pembuatan souvenir fiber, jika ada pemesanan souvenir MDF dan piala maka karyawan juga akan diberi pelatihan kerja cara membuat kerajinan tersebut. Kebanyakan pelamar pekerjaan adalah orang yang tidak mengerti cara pembuatan kerajinan berbahan fiber, maka dilakukan pelatihan kerja selama satu minggu, pelatihan kerja ini diajarkan langsung oleh pemilik usaha dan dengan bantuan karyawan lama. Pelatihan kerja ini sangat diperlukan mengingat minimnya tenaga kerja terampil yang ada diluar perusahaan untuk direkrut menjadi karyawan dan untuk memenuhi berbagai keinginan pemesan. Untuk karyawan baru laki-laki maupun perempuan akan diberi pelatihan yang lebih mudah terlebih dahulu seperti: cat finishing, amplas, menambal produk, mensortir barang dan pengemasan, setelah itu akan diajarkan proses meracik adonan kerajinan dan mencetak produk. Untuk proses cat dasar/sped dilakukan oleh karyawan laki-laki. Pelatihan kerja ini dilakukan guna menjaga kestabilan kualitas barang yang dihasilkan.

Berdasarkan penjelasan di atas untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada home industri Yono Souvenir Jombang, maka peneliti melakukan penelitian dengan mengambil topik bahasan “Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Home Industri Yono Souvenir Jombang”.

Sesuai dengan batasan masalah, maka fokus penelitian ini sebagai berikut:

(1) Objek penelitian ini dibatasi dengan karyawan lama dan karyawan baru home

industri Yono Souvenir (2) Pelatihan kerja pada home industri Yono Souvenir Jombang, yang mana dibatasi oleh beberapa indikator (Instruktur pelatihan kerja, materi pelatihan kerja dan manfaat pelatihan kerja), dan (3) Kinerja karyawan pada home industri Yono Souvenir Jombang, yang mana dibatasi oleh beberapa indikator (Kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu).

Secara praktis meliputi berbagai manfaat yang dapat diterima secara langsung, baik oleh UKM ataupun oleh masyarakat pada umumnya. Pada UKM, penelitian ini bermanfaat untuk bahan informasi dan masukan dalam meningkatkan keterampilan kinerja karyawan.

Metode

Penelitian ini peneliti menggunakan metode statistik kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui.

Instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik dalam arti lebih cermat, lengkap dan sistematis sehingga lebih mudah untuk dianalisis. Dalam penelitian ini menggunakan kuisisioner atau angket yang digunakan untuk mempermudah memperoleh data.

Pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan untuk memperoleh data secara sengaja. Data-data yang diperoleh sebagai bahan penelitian. Langkah-langkah pengumpulan data sebagai berikut: (1) Observasi, (2) Angket, dan (3) Dokumentasi.

Peneliti menganalisis data yang telah ditemukan dikemukakan dengan lengkap berdasarkan fokus penelitian dan menggunakan langkah-langkah sebagai berikut: (1) Analisis Statistik Deskriptif, dan (2) Uji Regresi Liner Sederhana.

Hasil

1. Deskripsi Hasil Jawaban Variabel Pelatihan Kerja (X)

Indikator	No. Item	SKOR										Jumlah Nilai	Rata-rata Nilai	Rata-rata Indikator
		SS		S		R		TS		STS				
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
Instruktur Pelatihan Kerja	1.	9	30	20	66,7	1	3,3					128	4,27	3,6
	2.	12	40	18	60							132	4,4	
	3.	6	10	21	70	3	20					123	4,1	
	4.					2	6,7	15	50	13	43,3	49	1,63	
Materi Pelatihan Kerja	5.	2	6,7	20	66,7	8	26,7					114	3,8	3,24
	6.	10	33,3	18	60	1	3,3	1	3,3			127	4,23	
	7.			1	3,3	4	13,3	13	43,3	12	40	54	1,7	
Manfaat Pelatihan Kerja	8.	5	16,7	24	80	1	3,3					124	4,13	3,23
	9.	3	10	24	76,7	4	23,3					123	4,1	
	10.							14	46,7	16	53,3	44	1,47	

Untuk rata-rata perindikator seperti instruktur memiliki nilai rata-rata 3,6 termasuk kriteria yang baik karena kemampuan komunikasinya menyenangkan dan tidak membosankan. Sedangkan indikator materi pelatihan kerja dan manfaat pelatihan kerja memiliki nilai rata-rata yaitu 3,24 dan 3,23 termasuk kriteria cukup baik karena masing-masing karyawan jika sudah bekerja maka tidak mementingkan kemampuan mereka dalam bidang lain. Karena menurut mereka ilmu dasar yang diajarkan saat pelatihan akan sama meskipun ada model baru. Untuk manfaat yang diperoleh dari pelatihan kerja, dikarenakan kurangnya pemahaman seseorang akan manfaat yang diperoleh dari pelatihan kerja tersebut terhadap perkembangan potensi yang dimiliki setiap orang.

2. Deskripsi Hasil Jawaban Kinerja (Y)

Indikator	No. Item	SKOR										Jumlah Nilai	Rata-rata Nilai	Rata-rata Indikator
		SS		S		R		TS		STS				
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
Kuantitas	1.	7	23,3	19	63,3	4	13,3					123	4,1	3,53
	2.	8	26,7	20	66,7	2	6,7					126	4,2	
	3.					11	36,7	16	53,3	3	10	68	2,3	
Kualitas	4.	7	23,3	17	56,7	5	16,7	1	3,3			120	4	3,5
	5.	4	13,3	26	86,7							124	4,13	
	6.					12	40	13	43,3	5	16,7	67	2,23	
Ketepatan Waktu	7.	12	40	16	53,3	1	3,3	1	3,3			129	4,3	3,61
	8.	9	30	20	66,7			1	3,3			127	4,23	
	9.	8	26,7	22	73,3							128	4,3	
	10.					4	13,3	10	33,3	16	53,3	48	1,6	

Untuk nilai rata-rata perindikator pada variabel kinerja memiliki nilai (3,53), (3,5), (3,61) termasuk kriteria yang baik meskipun bukan baik yang memuaskan karena dalam nilai rata-rata kualitas barang masih rendah bukan berarti barang yang dihasilkan jelek tetapi masih memenuhi standar yang baik dengan ciri-ciri barang dengan tekstur yang tidak lentur dan tidak banyak lubang saat memasarkannya. Untuk kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan tergantung oleh target masing-masing karyawan.

3. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.867	.673		2.776	.010
	PELATIHAN KERJA	.493	.199	.424	2.479	.019

a. Dependent Variable: KINERJA

Analisis regresi sederhana dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel pelatihan kerja (X) (Variabel independen) terhadap kinerja (Y) (Variabel dependen) dan membuat persamaan regresinya. Analisis regresi sederhana diolah dengan menggunakan program SPSS versi 16.0 *for windows*. Berdasarkan hasil analisis regresi yang disajikan dalam tabel di atas maka didapatkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 1,8671 + 0,493X$$

Interpretasi:

- a. Konstanta sebesar 1,8671, berarti dengan menganggap variabel pelatihan kerja (X) adalah nol maka kinerja (Y) sebesar 1,8671.
- b. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja (X) terhadap kinerja (Y) dapat dilihat besarnya koefisien regresi yaitu 0,493, artinya setiap kenaikan satu satuan kinerja (X) akan diikuti oleh kenaikan kinerja (Y) sebesar 0,493 satuan.

4. Uji Hipotesis

a. Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.138	1	.138	6.148	.019 ^a
	Residual	.629	28	.022		
	Total	.767	29			

Berdasarkan tabel ANOVA diatas dapat diketahui bahwa nilai sig adalah 0,019 karena signifikansi kurang dari 0,05 maka H_a diterima. Hal ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada home industri Yono Souvenir Jombang.

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.424 ^a	.180	.151	.14984

Berdasarkan tabel diatas nilai R Square (R^2) sebesar 0,180, nilai tersebut bisa dijelaskan oleh variabel independen yaitu pelatihan kerja berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja sebesar 18% dan sisanya masih terdapat 82% (100-18) dipengaruhi oleh variabel bebas lainnya yang berada diluar penelitian.

Pembahasan

Pelatihan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada home industri Yono Souvenir Jombang. Hal ini berdasarkan tanggapan dari responden atau karyawan home industri Yono Souvenir Jombang yang dilihat dari indikator antara lain: Instruktur pelatihan kerja/pengajar (pemilik/karyawan lama), Materi pelatihan kerja/teknik pembuatan, Manfaat pelatihan kerja, maka pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Faktor tenaga kerja tidak dapat diabaikan, bahkan merupakan salah satu faktor utama, sebab kesalahan dan kekliruan yang terjadi dapat menyebabkan hambatan yang serius,

bahkan dapat menyebabkan kegagalan total. Pelatihan (training) dilakukan untuk menambah dan meningkatkan pengetahuan atau keterampilan serta merubah sikap atau perilaku karyawan ke arah yang produktif. Pelatihan tersebut ditujukan untuk meningkatkan kinerja seseorang.

Menurut Dessler pelatihan kerja adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Home industri Yono Souvenir Jombang dalam usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan memberikan pelatihan kerja kepada karyawan baru cara pembuatan produk dari proses awal sampai proses pengemasan, sedangkan untuk karyawan lama diberikan arahan jika ada model produk baru yang dipesan konsumen. Sedangkan untuk variabel Kinerja (Y) karyawan merupakan hal penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan, (Dessler, 2002).

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Vivi Mayangsari (2016) dengan judul Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Studi Pada Industri Kerajinan Shuttlecocks Desa Sumengko Kabupaten Nganjuk, dengan hasil penelitian pelatihan yang dilakukan dengan berbagai metode dalam industri kerajinan shuttlecocks di Desa Sumengko Kabupaten Nganjuk mampu meningkatkan kinerja karyawan. Kiki Puspitasari (2019) dengan judul Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Home Industri Roti Monasqu Gilang, Ngunut Tulungagung, dengan hasil penelitian bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di home industri roti monasqu Gilang. Endrawati (2017) dengan judul Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pengrajin Sepatu Dan Sandal Kulit “Praktis” Magetan. Berdasarkan hasil penelitian bahwa Pelatihan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan dari tiga jurnal penelitian yang ada menyebutkan bahwa adanya pengaruh yang positif antara pelatihan kerja terhadap kinerja dan menunjukkan pelatihan kerja yang diberikan akan dapat meningkatkan kinerja

karyawan. Demikian dapat dikatakan bahwa karyawan yang memiliki kinerja yang baik dalam bekerja apabila karyawan telah diberikan pelatihan kerja.

Untuk nilai rata-rata perindikator seperti instruktur memiliki nilai rata-rata 3,6 termasuk kriteria yang baik karena kemampuan komunikasinya menyenangkan dan tidak membosankan. Sedangkan indikator materi pelatihan kerja dan manfaat pelatihan kerja memiliki nilai rata-rata yaitu 3,24 dan 3,23 termasuk kriteria cukup baik karena masing-masing karyawan jika sudah bekerja maka tidak mementingkan kemampuan mereka dalam bidang lain. Karena menurut mereka ilmu dasar yang diajarkan saat pelatihan akan sama meskipun ada model baru. Untuk nilai rata-rata perindikator pada variabel kinerja memiliki nilai (3,53), (3,5), (3,61) termasuk kriteria yang baik karena karyawan merasakan manfaat dari pelatihan kerja.

Dari nilai rata-rata indikator pelatihan kerja dimana instruktur atau pengajar memiliki kriteria baik, disini karyawan dapat merespon dengan baik apa yang diajarkan oleh pengajar tersebut, tetapi untuk hasil nilai dari pernyataan materi dan manfaat pelatihan kerja menunjukkan hasil yang cukup baik, karena bagi mereka yang diajarkan pertama kali masuk bekerja itu merupakan ilmu dasar yang akan tetap sama meskipun ada permintaan model baru. Untuk manfaat yang diperoleh dari pelatihan kerja, dikarenakan kurangnya pemahaman seseorang akan manfaat yang diperoleh dari pelatihan kerja tersebut terhadap perkembangan potensi yang dimiliki setiap orang.

Dilihat dari hasil pelatihan kerja, berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan hasil yang baik meskipun dalam artian yang memuaskan, terutama dari segi kualitas barang yang dihasilkan, menurut mereka dan pemilik itu sudah termasuk standart umum, asalkan produknya tidak lentur karena produk ini terbuat dari cairan kimia fiber jika dalam penambahan bahan kalsium dan air keras kurang maka hasilnya akan lentur dan jika dalam penambahan kalsium dan air keras berlebihan maka saat proses pencetakan hasilnya tidak bisa membentuk merata karena mengering sebelum proses perataan saat mencetak. Untuk kuantitas barang yang dihasilkan setiap hari tergantung kepada target masing-masing karyawan.

Penutup

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Home Industri Yono Souvenir Jombang, menunjukkan hasil yang signifikan atau meyakinkan. Hal ini dapat dilihat hasil uji hipotesis yaitu uji F dengan nilai $\text{sig } 0,019 < 0,05$ dan koefisien determinasi dengan hasil sebesar 18%, dari hasil tersebut menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Home Industri Yono Souvenir Jombang.

B. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan yang sudah diuraikan, maka dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Dilihat dari nilai rata-rata manfaat pelatihan kerja yang menunjukkan nilai 3,23, hal ini dikarenakan kurangnya pemahaman seseorang akan manfaat yang diperoleh dari pelatihan kerja tersebut terhadap perkembangan potensi yang dimiliki setiap orang. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk lebih memotivasi karyawan untuk belajar hal-hal yang menunjang kinerja karyawan.
2. Peneliti lain yang akan melakukan penelitian sejenis, hendaknya menambah ruang lingkup penelitian pada variabel lain, karena masih adanya variabel lain yang sebenarnya berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi belum tercakup dalam penelitian ini.

Daftar Rujukan

- Dessler, G. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid I*. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Endrawati. (2017). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pengrajin Sepatu Dan Sandal Kulit "Praktis" Magetan*. *Jurnal FKIP 2 (5)*. (Online), <http://e-journal.unipma.ac.id>. Diakses 20 Desember 2019.

- Hendrico, M. (2014). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru*. *Jurnal FISIP 1(2)*. (Online), <https://media.neliti.com>. Diakses 01 November 2019.
- Kandou, E.E. (2013). *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Air Manado)*. (Online), <https://media.neliti.com>, diakses 15 Oktober 2019.
- Kasenda, R. (2013). *Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado*. *Jurnal EMBA 1(3)*. (Online), <https://unsrat.ac.id>. diakses 01 Nonember 2019.
- Manullang. (2004). *Manajemen Personalia*, Edisi Ketiga. Yogyakarta. Gadjah Mada University Press.
- Mayangsari, V. (2016). *Analisis Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Studi Pada Industri Kerajinan Shuttlecocks Desa Sumengko Kabupaten Nganjuk*. *Jurnal FEB 2 (2)*. (Online). <https://jimfeb.ub.ac.id>. Diakses pada 20 Desember 2019.
- Moekijat. (2007). *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju
- Nur Assyifa. (2015). *Analisis Kinerja Pegawai dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kementerian Energi Sumber Daya Mineral*. (Online), <https://media.neliti.com>. Diakses pada 15 Oktober 2019.
- Nurlina. (2012). *Pengaruh Kompensasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Anugrah Sukses Mandiri Pangkal Pinang*. Disertasi tidak diterbitkan. Bangka Belitung, Indonesia: Universitas Bangka Belitung. (Online), <http://ijbe-research.com>. Diakses pada 06 Januari 2020.
- Panggabean, S. Mutiara. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Puspitasari, Kiki. (2019). *Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Home Industri Roti Monasqu Gilang, Ngunut Tulungagung*. Skripsi tidak diterbitkan. Tulungagung, Indonesia: PPs IAIN.
- Rudhaliawan, dkk. (2016). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan*. (Online), <https://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id>. Diakses 01 November 2019.

- Triasmoko, D. (2014). *Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri. Jurnal Administrasi Bisnis*. (Online). www.administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id, diakses 15 Oktober 2019.
- Wulandari, D. (2014). *Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Sungai Dua Rokan Hilir. Universitas Riau*. (Online), <https://academia.edu>. Diakses 22 Oktober 2019.
- Winoto, dkk. (2016). *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Kerja Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Inplasco Prima Suryo. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis 1(16)*. (Online), <http://ejournal.ukrida.ac.id>. Diakses 1 November 2019.