

PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT PLN (PERSERO) UNIT PUSAT PEMELIHARAAN KETENAGALISTRIKAN BANDUNG

Nurul Ihsani Putri¹, Anita Silvianita Se.², Msm³

¹Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi Dan Bisnis, Universitas Telkom

Abstrak

Manusia merupakan sumber daya yang paling penting dalam usaha organisasi dalam mencapai keberhasilan sebab manusia merupakan unsur penggerak utamanya. Seiring berkembangnya ilmu dan pengetahuan yang makin maju maka perusahaan dituntut untuk lebih dapat menjadikan pegawainya lebih terampil dan terlatih dalam mengerjakan tugasnya. Pelatihan atau dalam lingkup PT PLN (Persero) biasa disebut dengan Diklat merupakan salah satu proses dalam rangka mengembangkan kompetensi individu. Dalam penelitian ini, terdapat variabel bebas yaitu pelatihan yang terdiri dari empat sub variabel, yaitu pengetahuan, keterampilan, keahlian and dan tingkah laku. Dan variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Penelitian ini termasuk kedalam penelitian deskriptif dan kausal. Populasi dalam penelitian adalah supervisor PT PLN (Persero) Unit Pusat Pemeliharaan Ketenagalistrikan Bandung Sampel yang terpilih adalah 45 responden dengan menggunakan teknik probability sampling melalui pendekatan simple random sampling. Analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, analisis statistik deskriptif, analisis regresi linear sederhana, uji korelasi dan uji hipotesis. Dari hasil analisis regresi linear sederhana, diperoleh bahwa pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai PT PLN yang sebesar 32%. Dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian PT PLN perlu mempertahankan elemen-elemen yang sudah dinilai baik dan perlu memperbaiki hal-hal yang masih kurang agar lebih mampu meningkatkan kinerja pegawai PT PLN. Kata Kunci: Pelatihan, Kinerja Pegawai



Telkom
University

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

PT PLN (Persero) merupakan sebuah BUMN yang mengurus semua aspek kelistrikan yang ada di Indonesia. PT PLN (Persero) berdiri sejak akhir abad ke-19, ketika beberapa perusahaan Belanda mendirikan pembangkitan tenaga listrik untuk keperluan sendiri. Pengusahaan tenaga listrik untuk kepentingan umum dimulai sejak perusahaan swasta Belanda NV.NIGM memperluas usahanya di bidang tenaga listrik, yang semula hanya bergerak di bidang gas. Kemudian meluas dengan berdirinya perusahaan swasta lainnya.



Gambar 1.1
Logo PT PLN (PERSERO)

PT PLN (Persero) Unit Pusat Pemeliharaan Ketenagalistrikan merupakan salah satu unit penunjang di lingkungan PT PLN (Persero), yang memiliki tugas utama untuk melaksanakan penanganan *Maintenance, Repair* dan *Overhaul* (MRO) ketenagalistrikan khususnya pada PLTU 10.000 MW di luar Jawa Bali dan melaksanakan penanganan *Maintenance, Repair* dan *Overhaul* (MRO) berdasarkan penugasan dari PLN Pusat serta Unit-unit PLN, melayani kebutuhan emergency repair dari Unit-unit PLN secara cepat dan tepat, melaksanakan kegiatan *Engineering, Procurement, Construction*

(EPC) Pembangkit Listrik Tenaga Mikro Hidro PLTM/PLTMH atas persetujuan/penugasan dari PLN Pusat, serta mengembangkan dan memproduksi hasil karya inovasi (<http://www.pln.co.id>).wilayah unit pusharlis terdapat di dayeuh kolot bandung, merak, klender Jakarta, semarang dan surabaya.

1.1.1 Visi

Diakui sebagai Perusahaan Kelas Dunia yang Bertumbuh kembang, Unggul dan Terpercaya dengan bertumpu pada Potensi Insani.

1.1.2 Misi

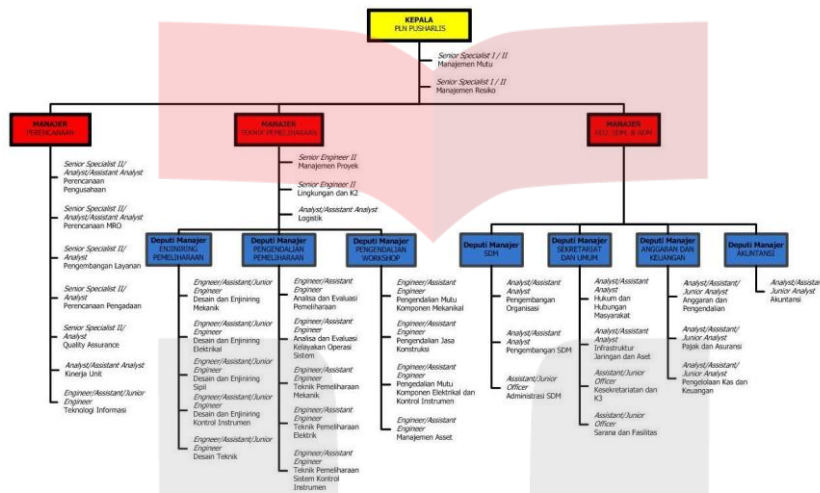
1. Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham.
2. Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
3. Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.
4. Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

1.1.3 Motto

Listrik untuk Kehidupan yang Lebih Baik.

1.1.4 Struktur Organisasi

Berikut adalah struktur organisasi PT. PLN (Persero) Unit Pusat Pemeliharaan Ketenagalistrikan :



Gambar 1.2
Struktur Organisasi PT. PLN Pusharlis

1.2 Latar Belakang Penelitian

Manusia merupakan sumber daya yang paling penting dalam usaha organisasi dalam mencapai keberhasilan. Walaupun sepenuhnya aspek teknologi dan ekonomi, tanpa aspek manusia sulit kiranya tujuan organisasi dapat dicapai, sebab manusia merupakan unsur penggerak utamanya. Seiring berkembangnya ilmu dan pengetahuan yang makin maju maka perusahaan dituntut untuk lebih dapat menjadikan pegawainya lebih terampil dan terlatih dalam mengerjakan tugasnya.

Menurut Kaswan (2011:2) pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan mungkin juga meliputi pengubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif. Pelatihan bisa dilakukan pada semua tingkat dalam organisasi. Melalui pelatihan secara terus-menerus dan berkesinambungan ,maka

organisasi atau perusahaan tersebut dapat bersaing dengan yang lainnya dikarenakan organisasi tersebut sudah memiliki pegawai atau pegawai yang sudah siap untuk menghadapi persaingan dalam dunia kerja dan merupakan asset perusahaan yang sangat besar (Febriyanto,2006).

Menurut Payaman Simanjuntak (2005:103) mendefinisikan pelatihan merupakan bagian dari investasi SDM (*human investment*) untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja, dan dengan demikian meningkatkan kinerja pegawai. Pelatihan biasanya dilakukan dengan kurikulum yang disesuaikan dengan kebutuhan jabatan, diberikan dalam waktu yang relatif pendek, untuk membekali seseorang dengan keterampilan kerja.

Menurut Mangkunegara (2008:67) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Kemudian Mariam (2009:23) menjelaskan bahwa hal-hal yang berhubungan dengan kemampuan pegawai yaitu pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi, sikap kondisi dan kondisi fisik pegawai. Untuk meningkatkan kinerja karyawan maka diperlukan peningkatan kemampuan karyawan.

Berdasarkan teori tersebut bahwa upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kemampuan pegawai adalah dengan pemberian pelatihan. Kemudian dengan meningkatnya kemampuan maka diharapkan akan meningkatkan kinerja pegawai.

Dari data yang diperoleh, nilai kinerja organisasi (NKO) PT PLN (Persero) unit Pusat Pemeliharaan Ketenagalistrikan mengalami penurunan sebesar 4,3 persen dari semester I ke semester II tahun 2012.

Berikut ini adalah penetapan nilai kinerja organisasi PT.PLN (Persero) semester satu dan dua tahun 2012 :

Tabel 1.1
Nilai Kinerja Organisasi PT.PLN (Persero)

| No | Unit | NKO | Semester /Tahun |
|----|--------------------------------------|------|-----------------|
| 1 | PT.PLN (Persero) Unit | 99,1 | I/ 2012 |
| 2 | Pusat Pemeliharaan Ketenagalistrikan | 94,8 | II/2012 |

Sumber :Dokumen PT.PLN (Persero) Nomor :390.K/DIR/2012

Pelatihan atau dalam lingkup PT PLN (Persero) biasa disebut dengan Diklat merupakan salah satu proses dalam rangka mengembangkan kompetensi individu. Program Pelatihan dapat dilihat dari adanya jenis – jenis diklat yang terdapat di lingkungan PT PLN (Persero) yang terdiri dari Diklat Seleksi Pegawai Baru, Diklat Profesi, Diklat Penjurangan, Diklat Penunjang, dan Diklat Masa Purna Bakti. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu pegawai PLN bahwa diklat profesi merupakan salah satu diklat yang memiliki korelasi lebih erat dengan kinerja, karena populasi yang mengikuti diklat tersebut lebih banyak dibandingkan dengan diklat-diklat lainnya misalnya diklat penjurangan yang populasinya sedikit, karena diklat tersebut hanya untuk kepentingan naik jabatan saja, begitu juga dengan diklat penunjang yang mengikuti diklat tersebut populasinya tidak sebanyak diklat profesi karena diklat penunjang bukan bisnis intinya melainkan hanya sekedar menambah kemampuan di bidang lain. Sehingga berdasarkan jenis diklat yang ada maka yang lebih mendukung proses bisnisnya adalah diklat profesi, dan ini menunjukkan performansi pegawainya yang nantinya mengarah kepada kinerja pegawai. Sistem pelatihan di PLN, khususnya pada diklat profesi para pegawainya diberikan sekali pelatihan dalam tiap semesternya, sehingga dalam setahun pegawai mendapat dua kali pelatihan . Metode pelatihan di PLN, yaitu pegawainya diberikan materi sehari sebelumnya setelah itu baru terjun untuk praktek dilapangan atau dikelas

yang berupa simulasi. Waktu pelaksanaan diklat ditentukan oleh pusat pendidikan latihan (pusdiklat) dan lamanya waktu pelatihannya itu seminggu sampai dengan sebulan. Lamanya diklat ditentukan dari jumlah materi yang diberikan.

Maka dari itu penulis akan meneliti salah satu dari kelima jenis diklat yang ada di PT.PLN, yaitu diklat profesi. Berdasarkan nilai kinerja organisasi yang ada ditabel 1.1, menunjukkan adanya penurunan kinerja pegawai setelah melakukan pelatihan dan didukung juga dengan hasil wawancara dengan pegawai PLN, hal ini sangat berlawanan dengan teori sebelumnya yang menyatakan bahwa pelatihan meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian peneliti ingin mengetahui **“Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai PT PLN (Persero) Unit Pusat Pemeliharaan Ketenagalistrikan Bandung”**.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dipaparkan sebelumnya, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana program pelatihan pegawai PT PLN (Persero) Unit Pusat Pemeliharaan Ketenagalistrikan Bandung?
2. Bagaimana Kinerja pegawai PT PLN (Persero) Unit Pusat Pemeliharaan Ketenagalistrikan Bandung ?
3. Seberapa besar pengaruh program pelatihan terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) Unit Pusat Pemeliharaan Ketenagalistrikan Bandung ?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui program pelatihan pegawai PT PLN (Persero) Unit Pusat Pemeliharaan Ketenagalistrikan Bandung.
2. Untuk mengetahui kinerja pegawai PT PLN (Persero) Unit Pusat Pemeliharaan Ketenagalistrikan Bandung.

3. Untuk mengetahui pengaruh program pelatihan terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) Unit Pusat Pemeliharaan Ketenagalistrikan Bandung.

1.5 Kegunaan Penelitian

Manfaat-manfaat yang diharapkan dapat dihasilkan dengan dilakukannya penelitian ini adalah :

- a. Manfaat bagi perusahaan

Sebagai bahan masukan bagi PLN dalam upaya mengukur apakah sudah efektif apa belum pelatihan yang dilakukan oleh PLN terhadap pegawainya.

- b. Manfaat bagi penulis

Dari penelitian tugas akhir ini diharapkan menambah wawasan dalam manajemen sumber daya manusia, serta memperoleh gambaran nyata yang terjadi sebenarnya dalam lingkungan perusahaan.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan pembahasan yang terdapat dalam skripsi, maka penulisan skripsi disusun sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi mengenai gambaran umum objek penelitian, latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN LINGKUP PENELITIAN

Bab ini berisi mengenai teori-teori dan literatur yang berkaitan dengan penelitian dan pembahasan mengenai hasil dari penelitian-penelitian yang sejenis oleh peneliti sebelumnya serta kerangka pemikiran, hipotesis penelitian, dan ruang lingkup penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi mengenai jenis penelitian yang digunakan, variabel operasional, tahapan penelitian, populasi dan teknik sampling, jenis dan teknik pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas, serta teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab IV ini akan diuraikan mengenai karakteristik responden, hasil penelitian, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi mengenai kesimpulan akhir yang diperoleh dari hasil penelitian, dan saran-saran dari penulis yang diharapkan dapat berguna bagi pembaca.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada pegawai PT PLN Unit Pusat Pemeliharaan Ketenagalistrikan (Pusharlis) mengenai pelatihan dan kinerja pegawai, dapat diambil beberapa kesimpulan yang diharapkan dapat memberikan jawaban terhadap permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini, yaitu :

1. Pelatihan terhadap pegawai PT PLN Unit Pusat Pemeliharaan Ketenagalistrikan Bandung mencapai 75,2%. Hal tersebut menunjukkan bahwa pelatihan di PLN Unit Pusat Pemeliharaan Ketenagalistrikan termasuk dalam kategori baik.
2. Kinerja pegawai PT PLN Unit Pusat Pemeliharaan Ketenagalistrikan Bandung mencapai 68,8 %. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai PT PLN Unit Pusat Pemeliharaan Ketenagalistrikan Bandung termasuk dalam kategori baik
3. Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa variabel pelatihan dengan indikator pengetahuan, keterampilan, keahlian dan tingkah laku berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dari hasil persamaan regresi, secara keseluruhan pelatihan (X) berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 0,665 (Y). Dari hasil Uji t, diketahui bahwa hasil thitung sebesar 4,493. Karena nilai thitung > ttabel (4,493 > 2,017), Maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel pelatihan terhadap kinerja pegawai PT PLN Unit Pusat Pemeliharaan Ketenagalistrikan Bandung. Dari hasil koefisien determinasi, diketahui hasil angka R Square (R²) adalah 0,319. Dengan kata lain, pelatihan memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai PT PLN Unit Pusat Pemeliharaan Ketenagalistrikan Bandung sebanyak 31,9 %. Namun, disamping itu masih banyak faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian mengenai pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai PT PLN Unit Pusat Pemeliharaan Ketenagalistrikan Bandung, maka peneliti mengajukan beberapa saran yang dapat dijadikan solusi dari permasalahan dan dapat menjadi bahan pertimbangan dimasa mendatang antara lain adalah sebagai berikut :

5.2.1 Saran Bagi PT PLN Unit Pusat Pemeliharaan Ketenagalistrikan Bandung.

1. Dari hasil penelitian, diketahui bahwa variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan diketahui sub variabel yang terendah adalah sub variabel keterampilan, dengan pernyataan pelatihan yang bawahan ikuti pada dasarnya bertujuan untuk memberikan keterampilan dan pengetahuan yang berhubungan dengan pekerjaan dan dengan mengikuti pelatihan, bawahan lebih teliti dalam menyelesaikan pekerjaan. Oleh karena itu atasan perlu menindak tegas dengan memberikan teguran kepada pegawai yang kurang teliti dengan tidak mengikuti Standar Operasional Prosedur (SOP) di tempat mereka bekerja dan diperlukan pengontrolan secara intens oleh atasan terhadap pegawainya. Langkah ini dilakukan kepada para pegawai guna mencapai tujuan organisasi PT PLN Unit Pusat Pemeliharaan Ketenagalistrikan Bandung.
2. Berdasarkan hasil penelitian pada variabel kinerja pegawai diketahui ada sub variabel yang memiliki skor terendah yaitu sub variabel kehadiran, dengan pernyataan pegawai tidak pernah absen dalam bekerja. Oleh karena itu sebaiknya pihak manajemen perusahaan memberikan *punish* dan *reward* kepada pegawai PT PLN Unit Pusat Pemeliharaan Ketenagalistrikan Bandung. *Punish* atau sanksi akan membuat pegawainya takut jika mereka banyak tidak hadir dalam bekerja dan *reward* akan menambah motivasi untuk pegawai agar

selalu hadir dalam bekerja guna mencapai tujuan Organisasi PT PLN Unit Pusat Pemeliharaan Ketenagalistrikan Bandung serta pemberian *reward* berdasarkan penggunaan penilaian kinerja yang lebih sesuai sehingga lebih meningkatkan kinerja pegawai.

5.2.2 Saran Bagi Penelitian Selanjutnya

1. Bagi peneliti selanjutnya, dapat melakukan penelitian dengan menambahkan variabel yang baru sehingga dari penelitian tersebut dapat diketahui variabel lain yang mempengaruhi kinerja ataupun variabel lain yang dipengaruhi oleh pelatihan.
2. Melakukan penelitian yang sifatnya membandingkan kinerja pegawai sebelum dan sesudah pelatihan untuk mengetahui efektifitas pelatihan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alimuddin, Ibriati Kartika. 2012. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Makassar. Skripsi. Universitas Hassanuddin : diterbitkan.
- Anders and Bard. 2008. *The relationship between perceived training opportunities, work motivation and employee outcomes.*
- Ardana, I Komang; Mujiati, Ni Wayan; Utama, I Murdiatha. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Aroge, Stephen Talabi Ph.D. 2012. *Department of Arts Employee's Training and Development for Optimum Productivity: The Role of Industrial Training Fund (ITF), Nigeria.*
- Febriyanto, Arisandi. 2006. Sistem Informasi Pendidikan Dan Pelatihan Pada Pusdiklat Teknologi Mineral Dan Batubara Bandung. Skripsi Unikom : diterbitkan.
- Ghani, Muhammad. 2010. Pengukuran Dan Perbaikan Produktivitas Dengan Menggunakan Model APC (American Productivity Center) Di PT. Pantja Surya. Skripsi Universitas Sumatera Utara : diterbitkan.
- <http://www.pln.co.id>(10 Februari 2013).
- <http://www.pln.co.id/pusdiklat> (17 Februari 2013)
- <http://www.psychologymania.com/2013/01/indikator-kemampuan-kerja.html>(16 Mei 2013)
- Kaswan. 2011. *Pelatihan dan Pengembangan ; Untuk Meningkatkan Kinerja SDM.* Gegerkalong : Alfabeta.
- Kunartinah. 2010. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Pembelajaran Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Kompetensi Sebagai Mediasi. Universitas Stikubank. Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE), Maret 2010 : (74 – 84)
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung : Remaja Rosdakarya.

- Mariam, Rani. (2009). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening(Studi Pada Kantor Pusat PT. Asuransi Jasa Indonesia)*. Tesis pada Universitas Diponegoro Semarang.
- Mohammad, Rumana Huq Luva2 & Saad. 2013. *Impact of Organizational Culture on Employee Performance and Productivity*.
- Mustafidah, Tukiran Taniredja Hidayati. 2011. Penelitian Kuantitatif (Sebuah Pengantar). Bandung: Alfabeta.
- Nasiripour, Afshar Kazemiand Izadi. 2012. *Effect of Different HRM Policies on Potential of employee Productivity*.
- Priyatno, Duwi. (2011). *SPSS: Analisis Statistik Data*. Yogyakarta: MediaKom.
- Rahman, Abdul. 2011. Pengaruh Faktor Finansial Dan Pelatihan Terhadap
- Raldo, Victor, dkk. 2013. Pengaruh Implementasi Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja. Fakultas Teknik Jurusan Teknik Sipil Universitas Sam Ratulangi. Jurnal Sipil Statik Vol.1 No.3, Februari 2013 : (219-225).
- Riduwan, dkk. 2006. *Rumus Dan Data Dalam Aplikasi Statitiska*. Bandung : Alfabeta.
- Risanti, Kunti Aprilia. 2012. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar. Universitas Hassanudin.
- Rivai, Veithzal. & Sagala, E.J. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Roesdi, Rosnelly. 2008. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja SDM Pada Kantor Bea Cukai Bandar Lampung. Jurnal Jurnal Bisnis dan Manajemen, Vol. 4 No.3 Mei 2008.: (296-313)
- Salinding, Rony. 2011. Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Erajaya Swasembada Cabang Makassar. Skripsi Universitas Hassanuddin : diterbitkan

- Salsabila, Yossi Hanifathun. 2008. Analisis Hubungan Efektivitas Pelatihan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi dengan Kinerja Karyawan. Skripsi Institut Pertanian Bogor : diterbitkan.
- Sekaran, Uma. 2011. *Research Methods For Business* (Edisi Keempat). Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Simanjuntak, Payaman J. (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Sinungan, Muchdarsyah. 2009. *Produktivitas ;Apa dan Bagaimana*. Edisi Kedua, Cetakan Ke Delapan. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sofyandi, Herman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi Sdm: Teori, Dimensi Pengukuran & Implementasi Dalam Organisasi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarto. 2012. Pengaruh Pendidikan Pelatihan Dan Kesesuaian Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Kediri (Studi Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Kediri). *Jurnal Ilmu Manajemen, REVITALISASI*, Vol. 1, Nomor 2, September 2012 : (157-168)
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Edisi Pertama, Cetakan Ke satu. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Tri & Herlina. 2011. Efektivitas Pelatihan Motivasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan Bagian Expecting PT X. *Fakultas Psikologi Universitas Ahmad Dahlan. Humanitas*, Vol. VIII No.1 Januari 2011 : (76-87)
- Verma, Shefali dan Goyal, Rita. 2011. *A Study of Training in Insurance and Their Impact on Employees Productivity*.

Wiratna, dan Poly E. (2012). *Statistika untuk Penelitian*. Yogyakarta : Graha Ilmu.

Yuniarsih, Tjotjo & Suwatno. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Bandung : Alfabeta.

