

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN BAGIAN *FIXED
PHONE SALES* PADA PT. TELEKOMUNIKASI TBK DENPASAR**

**I Gede Gandhi Pratama Putra¹
Made Yuniari²**

¹Fakultas Ekonomi Universitas Udayana, Bali, Indonesia
e-mail : pratama.gandi@rocketmail.com / telp: +6285739111721

²Fakultas Ekonomi Universitas Udayana, Bali, Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan. Penelitian ini mengambil lokasi pada PT. Telekomunikasi, Tbk dengan jumlah responden sebanyak 65 karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini adalah pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan baik secara simultan maupun parsial serta pelatihan merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan.

Kata Kunci: Prestasi kerja karyawan, pendidikan, pelatihan

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of education and training on workers' job performance. This study is done at PT. Telekomunikasi, Tbk with 65 respondents. Data Analysis technique used is multiple linear regression. The result of this study are education and training influence significantly either simultaneously or partially as well as training is the dominant variables influence on workers' job performance.

Keywords: Education, training, job performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting, hal ini disebabkan karena sumber daya manusia merupakan alat penggerak operasional perusahaan dengan seluruh fasilitas perusahaan yang tersedia dalam pencapaian tujuan yang ditentukan. Peningkatan prestasi kerja karyawan sangatlah penting dalam pencapaian tujuan suatu organisasi salah satunya adalah dengan cara pemberian pendidikan serta pelatihan terhadap karyawan.

Program pendidikan dan pelatihan karyawan di harapkan dapat memberikan motivasi bagi karyawan dalam meningkatkan keterampilan kinerja pegawai dan selanjutnya mampu meningkatkan prestasi kerja karyawan. Pendidikan dan pelatihan tersebut merupakan salah satu fungsi tradisional manajemen sumber daya manusia yang nantinya mampu meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2011:94) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas- tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Simamora (2007:132) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang.

Banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja antara lain adalah : kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, pendidikan dan pelatihan kerja (Sutrisno, 2011:151). Pernyataan diatas di perkuat oleh penelitian Moses (2012) mendapatkan hasil bahwa pendidikan dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, maka dari itu dalam penelitian ini hanya membahas faktor pendidikan dan pelatihan yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

Pendidikan dan pelatihan merupakan kunci dalam manajemen yang memainkan peran penting dan strategis dalam meningkatkan prestasi kerja (Sutrisno, 2011:151). Pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan merupakan fungsi operasional dalam manajemen

sumber daya manusia. Salah satu wahana paling efektif yang dapat dan harus digunakan oleh perusahaan untuk mengembangkan karyawannya melalui pemberian pendidikan dan pelatihan. Pemberian pendidikan dan pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan agar nantinya karyawan mampu mencapai hasil kerja yang optimal sehingga karyawan bersemangat untuk bekerja pada perusahaan. Pendidikan dan pelatihan karyawan dianggap semakin penting manfaatnya, karena sumber daya manusia adalah harta atau aset berharga yang dimiliki perusahaan dan juga yang menentukan keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuan. Selain itu maksud dilaksanakannya pendidikan dan pelatihan dalam perusahaan adalah karena adanya tuntutan pekerjaan atau jabatan sebagai akibat kemajuan ilmu dan teknologi serta semakin ketatnya persaingan diantara perusahaan yang sejenis.

Indikasi turunnya prestasi kerja karyawan nampak dalam pencapaian kinerja perusahaan masih dibawah target yang telah ditentukan perusahaan. Hal tersebut terlihat pada pencapaian target pemasaran dan target pasang baru telepon phisik hanya 725 buah pasang baru dari target yang ditentukan tahun 2011 sebanyak 1000 buah. Begitu pula pendapatan tahun 2011 hanya tercapai 95 persen dari 55 triliyun rupiah yang telah ditargetkan pada tahun 2011 walaupun tingkat absensi karyawan rendah.

Penyebab turunnya prestasi kerja karyawan ini karena kemampuan karyawan bagian pemasaran dan pelayanan belum memadai. Banyak karyawan *fixed phone sales* kurang memahami cara penggunaan aplikasi komputer yang terbaru, maka dari itu PT. Telekomunikasi, Tbk Denpasar

khususnya di bagian *fixed phone sales* mengadakan pendidikan dan pelatihan kerja karyawan yang bertujuan untuk meningkatkan pencapaian target tiap tahun dan meningkatkan prestasi kerja karyawan. Saat ini karyawan bagian pemasaran dan pelayanan diangkat dari pendidikan umum yang berstatus *outsourcing* sehingga masih diperlukan pelatihan masalah pemasaran dan pelayanan khususnya jasa Telekomunikasi, Tbk Denpasar.

Sutrisno (2011: 151) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah di capai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Dari beberapa definisi tersebut diatas, maka dapatlah disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah suatu keberhasilan dari pada pekerja dalam usaha untuk menghasilkan produk untuk jasa sesuai dengan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Manullang (2008:103) menyatakan bahwa kegunaan-kegunaan dari pada penilaian prestasi kerja dapat dirinci sebagai berikut.

Perbaikan Prestasi Kerja, Penyesuaian-penyesuaian kompensasi, Keputusan-keputusan penempatan, Kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan, Perencanaan dan pengembangan karier, Penyimpangan-penyimpangan proses staffing, Ketidak akuratan informasional, Kesalahan desain pekerjaan, Kesempatan kerja yang adil, Tantangan-tangan eksternal, Sutrisno, (2011:151) menyatakan bahwa faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan antara lain : kondisi fisik, Peralatan, Waktu, Material, Pendidikan, Supervisi, Desain organisasi, Pelatihan, dan Keberuntungan.

Menurut Edwin dalam Hasibuan (2011:69) menyatakan bahwa pendidikan adalah hubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kerja secara menyeluruh. Menurut Husnan (2007 : 77) menyatakan bahwa pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai keinginan dan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2011 : 70) menyatakan bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, sehingga pegawai operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu. Sutrisno (2011:68) menyatakan bahwa pelatihan merupakan sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan. Pelatihan positif dapat dicapai dengan pemposisian program pelatihan secara utuh dalam kerangka perencanaan strategis dan dilakukan tahap-tahapan yang teratur.

Menurut Handoko (2005 : 30) manfaat pelatihan sumber daya manusia dalam menempati suatu jabatan yang baru sumber daya manusia perlu diberikan pelatihan agar mampu melaksanakan tugas dengan baik dalam organisasi perusahaan. Pelatihan bermanfaat bagi sumberdaya manusia dalam rangka mempersiapkan dirinya untuk meningkatkan kemampuan kerja

Menurut Heidjrachman (2007 : 75) menyatakan bahwa indikator pelatihan sebagai berikut : Materi pelatihan dapat dimengerti, Pelatihan sesuai dengan tugas, Pelatihan dapat meningkatkan keterampilan, Hasil

pelatihan diterapkan di tempat kerja, Pelatihan dapat meningkatkan prestasi kerja.

METODOLOGI PENELITIAN

Lokasi penelitian

Penelitian dilakukan pada perusahaan PT. Telekomunikasi, Tbk di Jalan Teuku Umar No. 5 Denpasar dengan obyek penelitian adalah pendidikan dan pelatihan.

Sumber Data

Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif yang berupa jumlah karyawan dan data kualitatif yang berupa gambaran umum perusahaan.

Populasi

Populasi penelitian berjumlah 65 orang yang semuanya dijadikan responden penelitian. Dalam penelitian ini mengambil seluruh karyawan bagian *fixed phone sales* sebagai responden penelitian.

Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data dengan mempergunakan daftar pertanyaan yang disebarkan kepada responden, yaitu seluruh anggota populasi yang terpilih sebagai responden (65 orang). Responden dimintai keterangan terhadap sesuatu yang dialami berhubungan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini. Kuesioner yang dipergunakan adalah mempergunakan sistem kuesioner tertutup, artinya responden diberikan alternatif

jawaban untuk memilih satu dari lima kategori jawaban. Selanjutnya dilakukan uji validitas serta reliabilitas yang telah dilakukan.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data menggunakan analisis uji asumsi klasik dan linier berganda yang diolah menggunakan program *SPSS 17.0 Window*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Variabel

Pendidikan

Gambaran Umum Pendidikan (X1) Karyawan Bagian *Fixed Phone Sales* pada PT. Telekomunikasi Tbk Denpasar

No	Pernyataan	Jawaban									
		SB		B		CB		KB		SKB	
		F	%	F	%	F	%			F	%
1	Saya sangat memahami akan tugas, wewenang dan tanggung jawab dalam pekerjaan saya.	6	9,23	12	18,46	45	69,23	2	3,08	0	0
2	Saya selalu menerapkan pengetahuan yang telah saya dapatkan dari program pendidikan dalam melaksanakan pekerjaan.	14	21,54	16	24,62	33	50,76	2	3,08	0	0
3	Program pendidikan sangat membantu saya dalam mengambil keputusan-keputusan.	15	23,08	15	23,08	29	44,61	6	9,23	0	0
4	Program pendidikan membantu saya dalam mengatasi kesulitan-kesulitan yang berhubungan dengan pekerjaan saya	12	18,46	11	16,92	34	52,31	8	12,31	0	0

Sumber : *Lampiran 7 (Data diolah, 2013)*

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa jawaban tertinggi dari responden mengenai mengikuti pendidikan dapat menambah pemahaman tugas, wewenang dan tanggung jawab 69,23 persen cukup baik, dan terendah adalah 3,08 persen berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan bahwa sebagian besar

karyawan perlu menerapkan pengetahuan yang telah didapatkan dari program pendidikan.

Pelatihan

Gambaran Umum Pelatihan (X2) Karyawan Bagian *Fixed Phone Sales* pada PT. Telekomunikasi Tbk Denpasar

No	Pernyataan	Jawaban									
		SB		B		CB		KB		SKB	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya memahami cara pengoperasian alat-alat kerja di perusahaan	0	0	2	3,08	46	70,77	17	26,15	0	0
2	Saya mampu menggunakan komputer dalam melakukan pekerjaan di perusahaan	1	1,54	3	4,62	35	53,84	23	35,38	3	4,62
3	Saya tahu apa yang harus dilakukan pertama kali jika terjadi masalah dengan alat-alat kerja di perusahaan	0	0	2	3,08	32	49,23	28	43,07	3	4,62
4	Saya melakukan perawatan benar terhadap alat-alat kerja di perusahaan.	0	0	4	6,15	36	55,39	21	32,31	4	6,15

Sumber : *Lampiran 7 (Data diolah, 2013)*

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa jawaban responden tertinggi mengenai pelatihan cara mengoperasikan alat-alat kerja yang ada di perusahaan sebesar 70,77 persen menjawab cukup baik dan terendah 3,08 persen. Berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan bahwa sebagian besar karyawan menilai bahwa pelatihan dapat meningkatkan pengetahuan teori cukup baik.

Prestasi Kerja (Y)

Gambaran Umum Prestasi Kerja (Y) Karyawan Bagian *Fixed Phone Sales* pada PT. Telekomunikasi Tbk Denpasar

No	Pernyataan	Jawaban									
		SB		B		CB		KB		SKB	
		F	%	F	%	F	%			F	%
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan secara mandiri	3	4,62	3	4,62	47	72,31	11	16,92	1	1,53
2	Saya mampu mencapai target kerja yang ditetapkan.	5	7,69	2	3,08	49	75,38	9	13,85	0	0
3	Saya mampu menyelesaikan tugas-tugas tepat pada waktunya	2	3,08	2	3,08	47	72,30	12	18,46	2	3,08
4	Saya mampu mematuhi jam kerja yang ditetapkan perusahaan.	2	3,08	4	6,16	52	80,00	6	9,23	1	1,53
5	Saya mampu menerapkan prosedur kerja sebagaimana yang telah ditetapkan.	2	3,08	3	4,62	53	81,53	5	7,69	2	3,08

Sumber : *Lampiran 7 (Data diolah, 2013)*

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa jawaban responden tertinggi adalah karyawan mampu bekerja sesuai dengan prosedur kerja yang diterapkan oleh perusahaan sebanyak 81,53 persen dan terendah 3,08 persen yaitu mengenai ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas.

Hasil uji validitas dan reliabilitas instrumen.

Uji validitas

Berdasarkan hasil SPSS dapat diketahui bahwa instrumen penelitian ini memiliki skor lebih dari 0,3, sehingga butir-butir dalam instrumen tersebut dikatakan valid.

Uji reliabilitas

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa seluruh instrumen

tersebut reliable karena menghasilkan data yang sama walaupun telah digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, ini dapat dilihat dari nilai alpha hitung lebih besar dari 0,60.

Uji Asumsi Klasik

1) Uji normalitas

Uji normalitas diperoleh hasil uji yang menunjukkan bahwa nilai *Asymp.Sig.* 0,477. Dengan nilai *Asymp.Sig* lebih besar dari alpha 5 persen, maka dapat dinyatakan bahwa model uji telah memenuhi syarat normalitas data.

2) Uji Multikolinearitas

Tabel Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Pendidikan (X1)	0,818	1,223
Pelatihan (X2)	0,818	1,223

Sumber : *Lampiran 8 (Data diolah, 2013)*

Berdasarkan tabel diatas tersebut, dapat dilihat bahwa model regresi pada penelitian tidak terdapat problem multikolinearitas yang mempunyai nilai VIF kurang dari 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 10 persen.

3) Uji Heterokedastisitas

Tabel Hasil Uji Heteroskedastisitas

No.	Variabel	thitung	Sig.
1	Budaya organisasi	-0,673	0,503
2	Komunikasi	-1,482	0,143

Sumber: *Lampiran 8 (Data diolah, 2013)*

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap nilai variabel terikatnya (*absolute ei*). Ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi yang lebih besar dari alpha 5 (0,05) persen. Jadi dapat dinyatakan bahwa model uji terbebas dari kasus heterokedastisitas.

Analisis Linear Berganda

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, didapat persamaan regresi sebagai berikut :

$$\hat{Y} = 2,944 + 0,488X_1 + 0,456X_2$$

Intepretasi :

1. Konstanta yang dihasilkan adalah sebesar 2,944 ini berarti bila seluruh variabel dinyatakan konstan pada angka nol maka nilai prestasi kerja adalah 2,944.
2. Koefisien regresi untuk variabel pendidikan adalah sebesar 0,488 ini berarti bila terjadi peningkatan sebesar 1 persen pada pendidikan akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 0,488 dengan catatan variabel bebas lainnya bernilai konstan.

3. Koefisien regresi untuk variabel pelatihan adalah sebesar 0,456 ini berarti bila terjadi peningkatan sebesar 1 persen pada pelatihan akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 0,456 persen dengan catatan variabel bebas lainnya bernilai konstan.

Hal ini berarti bahwa pendidikan dan pelatihan secara serempak berpengaruh nyata terhadap prestasi kerja.

Koefisien determinasi berganda (R^2) = 0,456. Dapat diartikan bahwa adanya hubungan yang sedang antara variabel pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja, 45,6 persen dari variasi atau naik turunnya prestasi kerja dipengaruhi oleh variabel-variabel pendidikan dan pelatihan, sedangkan sisanya sebanyak 54,4 persen dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Uji Signifikansi Koefisien Regresi

1) Pengaruh pendidikan dan pelatihan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja.

Dari hasil program *SPSS* didapatkan F_{hitung} sebesar 26,014 dan F_{tabel} sebesar 2,29 tingkat signifikansi sebesar 0,00 yang lebih kecil dari 0,05 sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ yang artinya bahwa H_0 ditolak, dimana hal ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan bagian *fixed phone sales* pada PT. Telekomunikasi Tbk Denpasar diterima. Hasil tersebut diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Sara (2005) yang memperoleh hasil bahwa pendidikan dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap

prestasi kerja karyawan. Dan juga penelitian yang dilakukan Khalid *et.al* (2011) yang mendapatkan hasil bahwa pemberian pendidikan dan pelatihan memberikan dampak positif terhadap prestasi kerja.

2) Pengaruh positif pendidikan terhadap prestasi kerja karyawan bagian *fixed phone sales* pada PT. Telekomunikasi Tbk Denpasar

Dari hasil perhitungan program *SPSS*, thitung sebesar 3,323 dan t-tabel sebesar 1,658 tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 (α) sehingga t-hitung > t-tabel, maka H_0 ditolak, yang artinya bahwa pendidikan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan bagian *fixed phone sales* pada PT. Telekomunikasi Tbk Denpasar. Hasil tersebut diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Nurhalis (2007) yang memperoleh hasil bahwa pendidikan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.

3) Pengaruh positif pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan bagian *fixed phone sales* pada PT. Telekomunikasi Tbk Denpasar.

Karena t-hitung sebesar 4,369 dan t-tabel 1,658 tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 (α) sehingga t-hitung > t-tabel, maka H_0 ditolak, yang artinya bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan bagian *fixed phone sales* pada PT. Telekomunikasi Tbk Denpasar. Hasil tersebut diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Haryawati (2009) yang memperoleh hasil bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan

4) Variabel yang memiliki pengaruh paling besar terhadap prestasi kerja karyawan.

Dari hasil analisis yang dapat dilihat pada *standarized coefficients beta* pelatihan memiliki pengaruh yang paling besar dengan nilai sebesar 0,453. Jadi variabel pelatihan yang memiliki pengaruh paling besar terhadap prestasi kerja karyawan bagian *fixed phone sales* PT. Telekomunikasi Tbk Denpasar.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

- 1) Variabel pendidikan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan bagian *fixed phone sales* pada PT. Telekomunikasi Tbk Denpasar.
- 2) Variabel pelatihan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan bagian *fixed phone sales* pada PT. Telekomunikasi Tbk Denpasar.
- 3) Variabel pendidikan dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan bagian *fixed phone sales* pada PT. Telekomunikasi Tbk Denpasar.
- 4) Variabel pelatihan memiliki pengaruh paling dominan terhadap prestasi kerja karyawan bagian *fixed phone sales* pada PT. Telekomunikasi Tbk Denpasar

Saran

1. Bahwa kebijakan yang telah diterapkan oleh pimpinan selama ini dalam pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan tetap dipertahankan dan diteruskan. Secara lebih operasional langkah-langkah yang perlu dilakukan adalah :
 - a. Program pendidikan dan pelatihan dilaksanakan menurut kebutuhan dan tujuan perusahaan dengan selalu melihat perkembangan yang terjadi.
 - b. Manajemen perlu melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan, sejauhmana program yang dilaksanakan berpengaruh nyata terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan.
2. Dalam melakukan penilaian terhadap prestasi kerja karyawan hendaknya dilakukan berdasarkan prestasi kerja karyawan yang senyatanya, yaitu dengan cara terjun langsung melihat cara kerja karyawan, karena hal ini sangat bermanfaat bagi perusahaan dalam pengambilan kebijakan mengenai program pendidikan, pelatihan dan lain-lain.

REFERENSI

- Erlina Hariawati, 2009. *Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan PT.Mandom Indonesia Tbk. Jurnal ilmiah abdi ilmu*. Vol 2 No.1. Hal 107-119.
- Handoko Hani T., 2005, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Penerbit BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu, .S. P, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Bumi Aksara.
- Heidjrachman dan Suad Husnan. 2007. *Manajemen Personalia*. Edisi 4. Yogyakarta: BPFE

- M. Manullang, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta BPFE.
- Nitisemito, Alex. S. 2006, *Manajemen sumber daya manusia dan Organisasi*, Jakarta.
- Nurhalis, 2007. *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Badan Diklat*. Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam. *Jurnal Ichsan Gorontalo*. Vol 2 No.1. Hal 563-571.
- Sara veni, 2005. *Analisis pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan pembinaan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai KUD di Jayapura*. *Jurnal aplikasi manajemen*. Vol 3 No 2. Hal 39-46.
- Shaikh Khalid Hussain, Ghumro Ikhtiar Ahmed, Shah Asif Ali, Shaikh Faiz M., & Afridi Miss. Tahira, 2011. *Impact Analysis Of Hec-based Training Programs On The Performance Of The University Teachers in Pakistan*. *Australian Journal Of Business And Management Research*. Vol 1 No.6 hal 35-40
- Simamora, Henry. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, Yogyakarta.
- Sutrisno, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Prenada Group.