

**ANALISA KINERJA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) DISTRIBUSI JAWA  
TENGAH DAN DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA DITINJAU DARI  
PERAN PELATIHAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR**

Lyta Karina<sup>1</sup> & Handoyo Djoko Waluyo<sup>2</sup>

E-mail: [lytakarina@ymail.com](mailto:lytakarina@ymail.com)

**Abstrak**

Sumber daya manusia adalah aset yang sangat berharga bagi setiap organisasi dan memberikan kontribusi besar kepada organisasi karena pegawai bekerja dan bertindak untuk pencapaian tujuan organisasi melalui kinerja yang baik. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk tetap bertahan di era persaingan global lingkungan bisnis. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta. Tipe penelitian ini adalah *explanatory research*. Teknik pengambilan sampel menggunakan menggunakan metode *Proportionate Random Sampling*. Adapun jumlah sampel yang diambil sebanyak 136 responden. Dalam penelitian ini dibantu oleh program komputer untuk mengolah data yaitu SPSS 22.0.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, menunjukkan hasil penelitian bahwa pelatihan kerja berada pada kategori baik sebesar 60,3 persen. Variabel pengembangan karir berada pada kategori baik, sebesar 58,1 persen dan variabel kinerja berada pada kategori tinggi, sebesar 50,0 persen. Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi berganda menghasilkan nilai 0,815 yang artinya memiliki korelasi yang sangat kuat. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja dan pengembangan karir memberikan sumbangan pengaruh sebesar 66,4 persen terhadap kinerja karyawan.

Saran dalam penelitian ini adalah melakukan evaluasi secara menyeluruh kepada setiap individu setelah melakukan pelatihan dengan pedoman model evaluasi pelatihan Kirkpatrick level reaksi dan level pembelajaran. Penyesuaian gaya belajar dengan peserta pelatihan pun sangat diperlukan. Selain itu, diperlukan tindakan yang lebih proaktif dari mentor dalam berbagi ilmu dalam rangka pengembangan karir karyawan di dalam perusahaan demi mencapai tujuan bersama yang lebih baik.

**Kata kunci: kinerja karyawan, pelatihan kerja, pengembangan karir**

---

<sup>1</sup> Lyta Karina., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro.

<sup>2</sup> Handoyo Djoko Waluyo., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro.

# **ANALYSIS EMPLOYEE PERFORMANCE PT. PLN (PERSERO) CENTRAL JAVA AND SPECIAL DISTRICT OF YOGYAKARTA REGION IN TERMS OF JOB TRAINING AND CAREER**

Lyta Karina<sup>3</sup> & Handoyo Djoko Waluyo<sup>4</sup>  
E-mail: [lytakarina@ymail.com](mailto:lytakarina@ymail.com)

## **Abstract**

Human resource is a valuable asset for performance's organization and because employees work and act dedicated for the achievement of organization's goals through good performance. Employee performance improvement will bring progress for the company to survive in a global competitive business environment. The purpose of this research is to discover the effect of job training and career development toward employee performance in PT. PLN (Persero) Central Java & Special District of Yogyakarta Region. The type of research is explanatory research. The sampling technique is using Proportionate Stratified Random Sampling method. The total of samples was 136 respondents. Computer programs SPSS 22.0 is used for data processing in this research.

Based on the results of descriptive analysis, 60,3 percent indicates that variable job training is in quite well category. Then, 58,1 percent indicates that variable career development is in quite well category too and variable employee performance is in the high category, amounting to 50,0 percent. Based on the multiple correlation coefficient calculation, it shows value 0,815 which means the variables have a strong correlation. Based on the calculation of the determination coefficient it indicates that the variable in this research which is job training and career development contributed as much as 66,4% for employee performance.

Suggestions in this research are to conduct perform a thorough evaluation to every employee after training. PT. PLN (Persero) could utilize Kirkpatrick's four level evaluation training programs in reactions and learning level. Adjustment between trainees learning style with the trainee is also very necessary. In addition, more proactive action is needed from the mentors to share knowledge in the context of career development of employees in the company in order to achieve better common goals.

**Keyword: employee performance, job training, career development**

---

<sup>3</sup> Lyta Karina., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro.

<sup>4</sup> Handoyo Djoko Waluyo., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro.

## **Kajian Teori**

Penelitian ini akan mengkaji bagaimana pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Secara teoritis Menurut Davis & Werther dalam Marwansyah (2010:156) pelatihan kerja bertujuan agar individu, dalam situasi kerja, dapat memperoleh kemampuan untuk mengerjakan tugas – tugas atau pekerjaan tertentu secara memuaskan. Bagi organisasi pelatihan kerja yang diberikan kepada karyawan akan mengarah pada meningkatnya tingkat produktivitas yang lebih tinggi dan pada akhirnya akan meningkatkan profitabilitas sebuah organisasi bisnis atau perusahaan. Artinya, semakin sering pelatihan dilakukan oleh seorang karyawan maka kinerja karyawan akan semakin tinggi pula. Selain pelatihan kerja, hal lain yang mempengaruhi adalah pengembangan karir yang baik di dalam suatu perusahaan. Menurut Rivai & Ella Jauvani (2009:275) tujuan pengembangan karir adalah untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia di perusahaan saat ini dan di masa mendatang. Pengembangan karir yang dirancang secara baik akan dapat membantu karyawan dalam menentukan kebutuhan karir pribadi, dan menyesuaikan antara kebutuhan karyawan dengan tujuan perusahaan. Oleh karena itu, pelatihan dan pengembangan karir dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

## **Pelatihan Kerja**

Wexley & Latham dalam Marwansyah (2010:153) mengemukakan bahwa pelatihan adalah *“a planned effort by an organization to facilitate the learning of job-related behavior on the part of its employee. The term behavior is used in the broad sense to include any knowledge and skill acquired by an employee through practice”* (upaya terencana oleh sebuah organisasi untuk memfasilitasi karyawannya dalam mempelajari perilaku yang terkait dengan pekerjaan. Istilah perilaku digunakan dalam arti luas, yang meliputi setiap pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh karyawan melalui praktik atau pengalaman langsung. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya. Pelatihan adalah salah satu bentuk edukasi dengan prinsip-prinsip pembelajaran.

## **Pengembangan Karir**

Para pakar umumnya mendefinisikan karir sebagai suatu proses dan konsep yang tidak statis dan final (Sugiarto, 2007:120). Karir merupakan perjalanan seorang pegawai di dalam organisasi yang kemudian perjalanan itu dimulai sejak seorang pegawai diterima sebagai pegawai baru dan berakhir pada saat pegawai tersebut tidak bekerja lagi dalam organisasi tersebut (Sunyoto, 2012:56). Oleh karena itu, karir dapat diletakkan dalam konteks organisasi secara formal, namun dapat pula diletakkan dalam konteks yang lebih longgar atau informal. Istilah pengembangan karir menurut Marwansyah (2010: 223) adalah kegiatan-kegiatan pengembangan diri yang ditempuh oleh seseorang untuk mewujudkan rencana karir pribadinya. Karir merujuk pada perkembangan karyawan secara individual dalam jenjang jabatan atau kepangkatan yang dapat dicapai selama masa kerja tertentu dalam suatu organisasi. Pengembangan karir sebagai tugas perkembangan harus

diwujudkan pekerja secara individual, sedangkan dari organisasi merupakan kegiatan manajemen sumber daya manusia. Untuk mendapatkan tenaga kerja yang kompetitif, diperlukan usaha memberikan bantuan agar para pekerja yang potensial dapat mencapai jenjang karir yang sejalan dengan usahanya untuk mewujudkan tugas perkembangannya.

## **Kinerja**

Menurut Sturman (2001) dalam Supratikno (2006:12) kinerja adalah suatu konstruk multidimensional yang sangat kompleks, dengan banyak perbedaan dalam arti tergantung pada siapa yang sedang mengevaluasi, bagaimana dievaluasi, dan aspek apa yang dievaluasi. Menurut Mangkunegara (2009:67) bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diharapkan yang diberikan kepadanya. Dalam konteks perusahaan, Jones (2004) dalam Supratikno (2006:12) menyatakan bahwa perusahaan harus senantiasa berubah untuk mengembangkan efektivitasnya. Perubahan tersebut ditujukan untuk menemukan atau mengembangkan cara menggunakan sumber daya yang ada dan kapabilitas untuk meningkatkan kemampuan menciptakan nilai dan meningkatkan kinerja.

## **Penelitian Terdahulu**

Berdasarkan penelitian Denny Triasmoko, Moch. Djudi Mukzam dan Gunawan Eko Nurtjahjono (2014), mendapatkan hasil penelitian yang menunjukkan adanya hubungan positif antara pelatihan kerja terhadap kinerja. Persamaan dengan penelitian ini terdapat pada variabel yang diteliti yaitu pengaruh pelatihan terhadap kinerja, namun perbedaan dengan penelitian penulis terdapat pada objek yang diteliti.

Penelitian Khairanda Satria (2015), mendapatkan hasil penelitian yang menunjukkan adanya hubungan positif antara pengembangan karir dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Persamaan dengan penelitian penulis terdapat pada variabel yang diteliti yaitu pengembangan karir. Namun, perbedaannya dalam penelitian ini tidak meneliti mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dan perbedaan objek yang diteliti.

Penelitian Fatmasari Endayani, Djamhur Hamid, dan Mochamad Djud (2015), mendapatkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan dengan penelitian penulis terdapat pada variabel yang diteliti yaitu pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja. Namun, perbedaannya terdapat pada objek yang diteliti.

## **Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan tipe *explanatory research*, yaitu bermaksud menjelaskan pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jateng dan DIY. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jateng dan DIY. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *probability sampling* dengan pendekatan *sampling*

*Proportionate Random Sampling*. Data kuantitatif dalam penelitian ini akan diperoleh dari jawaban kuesioner yang dijawab oleh responden sebanyak 136 orang. Dalam penelitian ini digunakan skala Likert, dimana memiliki interval 1 sampai dengan 5, jawaban yang mendukung pertanyaan atau pernyataan diberi skor tertinggi dan untuk jawaban yang tidak mendukung pertanyaan atau pernyataan diberi skor terendah. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara dan dokumentasi. Metode pengolahan data menggunakan *editing, scoring, dan tabulating*. Setelah semua yang diperlukan berhasil dikumpulkan, maka langkah selanjutnya adalah melakukan pengolahan data dan menganalisis data yang digunakan untuk menarik kesimpulan dalam penelitian ini. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif, yaitu uji validitas yang digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner dari suatu indikator variabel, Uji Reliabilitas adalah suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur didalam mengukur suatu gejala yang sama. Reliabilitas sebenarnya adalah apabila variabel dengan indikator yang sama dilakukan pengukuran berulang-ulang hasilnya akan tetap sama. Menurut Sugiyono (2010:172), reliabel adalah bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda dan bila digunakan berkali-kali akan menghasilkan data yang sama. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60. Uji korelasi yang digunakan untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan variabel independen yaitu pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap variabel dependen yaitu kinerja. Analisis regresi linier sederhana merupakan analisis untuk mengetahui pengaruh masing – masing variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur kebenaran model analisis regresi. Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, apakah variabel bebas benar-benar berpengaruh positif terhadap variabel terikat secara terpisah atau parsial. Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

## **Hasil dan Pembahasan**

Penelitian ini bertujuan untuk menjawab seluruh pertanyaan pada rumusan masalah yaitu untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jateng dan DIY.

Pelatihan kerja ( $X_1$ ) menurut Wexley dan Yukl (1976) dalam Subekhi dan Jauhar (2012:69) mendefinisikan pelatihan adalah istilah yang mengarahkan pada usaha yang terencana yang dirancang untuk memfasilitasi kebutuhan, keterampilan, pengetahuan dan sikap yang sesuai dengan anggota organisasi. Variabel pelatihan kerja diukur dengan menggunakan indikator isi pelatihan, metode pelatihan, sikap dan keterampilan instruktur, kesesuaian pelatihan, dan keefektifan transfer ilmu pengetahuan.

Pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan uji koefisien korelasi pelatihan kerja dengan kinerja karyawan yang menghasilkan hasil uji 0,675. Hal ini menunjukkan bahwa nilai tingkat keeratan hubungan antara variabel pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan adalah kuat. Hasil analisis determinasi variabel pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0,456, artinya variabel pelatihan kerja dapat dijelaskan oleh variabel kinerja karyawan sebesar 45,6% dan 54,4% lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hasil uji lainnya yang dapat memperkuat yakni dengan nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel yakni  $10,591 > 1,984$  dengan demikian dapat disimpulkan terdapat pengaruh antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Koefisien ( $X_1$ ) yang positif menunjukkan bahwa, semakin baik atau semakin

tinggi frekuensi pelatihan kerja dilaksanakan di dalam suatu perusahaan maka akan semakin tinggi peningkatan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Dharma (2005:287), pelatihan yang berhubungan dengan kinerja memberikan ruang bagi pengembangan dan peningkatan keahlian dan kompetensi yang dapat memberikan dampak langsung kepada kinerja individu atau tim. Pelatihan kerja berada pada kategori baik sebesar 60,3% dengan rekapitulasi nilai rata – rata (mean) skor variabel pelatihan kerja sebesar 3,91.

Skor rekapitulasi tertinggi terdapat pada pertanyaan mengenai kesesuaian pelatihan dan kebutuhan yang diberikan dengan nilai sebesar 4,01. Sedangkan untuk skor rekapitulasi terendah terdapat pada pertanyaan mengenai kesesuaian metode pelatihan dengan gaya belajar peserta dengan mean skor 3,69. Artinya, kesesuaian pelatihan dengan kebutuhan bekerja karyawan sudah baik. Setelah melakukan pelatihan, karyawan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang lebih baik untuk menyelesaikan tanggung jawab serta tugas yang diberikan kepadanya. Namun, metode pelatihan kurang sesuai dengan gaya belajar beberapa karyawan. Gaya belajar yang dimaksud adalah proses dalam pemahaman materi yang disampaikan. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka hipotesis pertama ( $H_1$ ) yang berbunyi: “Pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jateng dan DIY” diterima.

Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan uji koefisien korelasi pengembangan karir dengan kinerja karyawan yang menghasilkan hasil uji 0,647. Hal ini menunjukkan bahwa nilai tingkat keeratan hubungan antara variabel pengembangan karir terhadap kinerja karyawan adalah kuat. Hasil analisis determinasi variabel pengembangan karir terhadap kinerja karyawan adalah 0,418, artinya variabel pengembangan karir dapat dijelaskan oleh variabel kinerja karyawan sebesar 41,8% dan 58,2% lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil uji lainnya yang dapat memperkuat yakni dengan nilai  $t$  hitung yang lebih besar dari  $t$  tabel yakni  $9,815 > 1,984$  dengan demikian dapat disimpulkan terdapat pengaruh antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Koefisien ( $X^2$ ) yang positif menunjukkan bahwa, semakin baik pengembangan karir yang ada di dalam perusahaan maka akan semakin tinggi peningkatan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Siagian (2002:125), tujuan pengembangan karir sebagai kegiatan manajemen sumber daya manusia pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh karyawan agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan bisnis organisasi atau perusahaan.

Variabel pengembangan karir berada pada kategori baik dengan nilai sebesar 58,1%, dengan rekapitulasi nilai rata – rata (mean) skor sebesar 3,97. Skor rekapitulasi tertinggi terdapat pada pertanyaan mengenai kesempatan untuk tumbuh yang diberikan oleh perusahaan dengan nilai sebesar 4,05. Sedangkan untuk skor rekapitulasi terendah terdapat pada pertanyaan lama masa kerja karyawan yakni dengan skor 3,82. Artinya, kesempatan untuk tumbuh di dalam perusahaan sudah baik dan terbuka bagi siapa saja. Namun, beberapa karyawan kurang setuju dengan kebijakan lama masa kerja yang digunakan untuk pengukuran pengembangan karir seorang karyawan di dalam perusahaan. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka hipotesis kedua ( $H_2$ ) yang berbunyi: “Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jateng dan DIY” diterima.

## Kesimpulan

Setelah dilakukan pengolahan data dan analisis secara bertahap pada variabel pelatihan kerja, pengembangan karir dan kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jateng dan DIY, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian, variabel pelatihan kerja termasuk dalam kategori baik.
2. Berdasarkan hasil penelitian, variabel pengembangan karir termasuk dalam kategori baik.
3. Berdasarkan hasil penelitian, variabel kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan DIY termasuk di dalam kategori tinggi.
4. Terdapat pengaruh positif antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis koefisien determinasi variabel pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0,456, artinya variabel pelatihan kerja dapat dijelaskan oleh variabel kinerja karyawan sebesar 45,6%. Hasil uji lainnya yang dapat memperkuat yakni dengan nilai  $t_{hitung}$  yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  yakni  $10,591 > 1,984$ . Dengan demikian dapat disimpulkan terdapat pengaruh antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.
5. Terdapat pengaruh positif antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis koefisien determinasi variabel pengembangan karir terhadap kinerja karyawan adalah 0,418, artinya variabel pengembangan karir dapat dijelaskan oleh variabel kinerja karyawan sebesar 41,8%. Hasil uji lainnya yang dapat memperkuat yakni dengan nilai  $t_{hitung}$  yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  yakni  $9,815 > 1,984$ . Dengan demikian dapat disimpulkan terdapat pengaruh antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.
6. Terdapat pengaruh positif antara pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis koefisien determinasi dari seluruh variabel yang kemudian diperoleh nilai sebesar 0,664%. Dengan demikian dapat diartikan bahwa variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan kerja dan pengembangan karir sebesar 66,4%. Hal itu dibuktikan juga melalui hasil perhitungan nilai  $F_{hitung}$  yang lebih besar dari  $F_{tabel}$ , yaitu  $131,240 > 3,06$ . Artinya, semakin baik atau semakin tinggi frekuensi pelatihan kerja dilaksanakan dan semakin baik pengembangan karir di dalam sebuah perusahaan akan berdampak semakin tingginya kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan DIY.

## Daftar Pustaka

- Brotoharsojo, Jiwo Wungu dan Hartanto. (2003). *Tingkatkan Kinerja Perusahaan Anda dengan Merit System*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Dharma, Surya dan Yanuar Irawan. (2001). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Dharma, Surya. (2005). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Pustaka Pelajar
- Efendi, Marihot Tua. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Grasindo.

- Endayani, Fatmasari. Djahur Hamid dan Mochamad Djud. *Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen)*. Malang: Universitas Brawijaya
- Ghozali, Imam. (2007). *Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan Empat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gomes, Faustino. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Handoko, T. Hani. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan (edisi ke 2)*. Yogyakarta: BPFE
- Handoko, T Hani. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu S. P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Kirkpatrick, Donald. (1998). *Evaluation Training Programs: The Four Level. Second Edition*. San Fransisco: Berrett-Koehler Publisher, Inc Naugle.
- Mahmudi, (2005). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Mathis, Robert.L & Jackson, John.H, (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat
- Muhadjir, Noeng. (1996). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Rakesarasin
- Nawawi, Hadari. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Cetakan Ke-4. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Nazir, Mohammad. (2003). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Rahayu, Retno. (2014). *Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bukit Semarang Jaya Metro*. Udinus: 3-4
- Rivai, Veithzal. & Sagala, Ella Jauvani. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan, dari teori ke praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Rivai, Veithzal. & Sagala, Ella Jauvani. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan, dari teori ke praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada



- Samsudin, Sadili. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- Satria, Khairanda. (2015). *Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karier dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran PT. Nyonya Meneer Semarang*. Semarang: UNDIP
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sekaran, Uma. (2006). *Metode Penelitian untuk Bisnis, Edisi 4*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P. (1992). *Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Jakarta: Toko Gunung Agung
- Siagian, Sondang P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Siagian, Sondang P. (2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Simamora, Henry. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Singarimbun, Masri dan Sofyan Effendi. (2006). *Metode Penelitian Survai*. Jakarta: LP3S
- Sofyandi, Herman. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Edisi Pertama*. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu
- Subekhi, Akhmad dan Mohammad Jauhar. (2012). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prestasi Pustaka
- Sugiyono, Prof. Dr. (2008). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono, Prof. Dr. (2009). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono, Prof. Dr. (2010). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, Prof. Dr. (2012). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2010). *Statistik untuk Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Sugiarto, Meilan. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Ardana Media
- Sunyoto, Danang dan Burhanudin. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. Buku Seru
- Sunyoto, Danang. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Center for Academic Publishing Service (CAPS)

- Supratikno, Hendrawan, Ihalauw, Sugiarto, Anton Wachidin dan Darmadi Durianto. (2006). *Manajemen Kinerja untuk menciptakan Keunggulan Bersaing*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Teguh, Ambar dan Rosidah. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Triton. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Oryza
- Triasmoko, Denny, Moch. Djudi Mukzam dan Gunawan Eko Nurtjahjono. (2014). *Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri*. Malang: Universitas Brawijaya
- Wungu, Jiwo dan Brotoharsojo Hartanto. (2003). *Tingkatkan Kinerja Perusahaan dengan Merit System*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada