



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN TERHADAP BMT AL-
FATH IKMI KEDAUNG TANGERANG SELATAN**

SKRIPSI

Khaerunnisa

1402015085

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2018



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN TERHADAP BMT AL-
FATH IKMI KEDAUNG TANGERANG SELATAN**

SKRIPSI

Khaerunnisa

1402015085

Diajukan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2018

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul **“PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BMT ALFATH IKMI KEDAUNG, TANGERANG SELATAN”** merupakan hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya. Semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggung jawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, 28 Juli 2018

Yang Menyatakan,



(Khaerunnisa)

NIM 1402015085

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

JUDUL : **PENGARUH PELATIHAN DAN
PENGEMBANGAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN BMT AL-FATH IKMI
KEDAUNG, TANGERANG SELATAN**

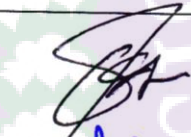

NAMA : **KHAERUNNISA**

NIM : **1402015085**

PROGRAM STUDI : **MANAJEMEN**

TAHUN AKADEMIK : **2018**

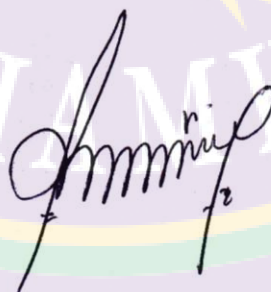
Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diujikan dalam ujian skripsi:

Pembimbing I	Dr. H. Andi Sussu, M.Si	
Pembimbing II	Dr. Ir. Sintha Wahjusaputri, MM	

Mengetahui,

Ketua Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA

13/10/18



Faizal Ridwan Zamzany, SE., M.M

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul :

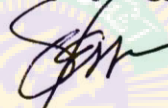
PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN BMT AL-FATH IKMI KEDAUNG, TANGERANG SELATAN

Yang disusun oleh:
Khaerunnisa
1402015085

Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata-satu
(S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA
Pada tanggal : 25 Agustus 2018

Tim Penguji :

Ketua, merangkap anggota :



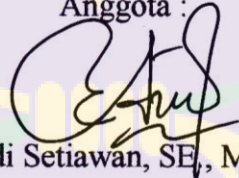
(Dr. H. Andi Sessu, M.Si)

Sekretaris, merangkap anggota :



(Yusdi Daulay, SE., MM)

Anggota :

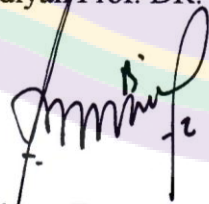


(Edi Setiawan, SE., MM)

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA

Dekan Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA



Faizal Ridwan Zamzany, SE., M.M



Nuryadi Wijiharjono, S.E., M.M

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

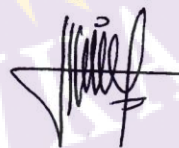
Nama : Khaerunnisa
NIM : 1402015085
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

“PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BMT AL-FATH IKMI KEDAUNG, TANGERANG SELATAN” beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya,

Dibuat di : Jakarta
Pada tanggal : 28 Juli 2018
Yang menyatakan,



(Khaerunnisa)

ABSTRAKSI

Khaerunnisa (1402015085)

PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BMT AL-FATH IKMI KEDAUNG, TANGERANG SELATAN

Skripsi, Program Strata Satu Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2018. Jakarta

Kata Kunci : Pelatihan, Pengembangan, Kinerja Karyawan

Dalam menghadapi persaingan di era global perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Karyawan pada BMT Al-Fath IKMI Kedaung, Tangerang Selatan.

Populasi dalam penelitian ini sebanyak 70 karyawan yang bekerja pada BMT Al-Fath IKMI Kedaung Tangerang Selatan. Sampel yang diambil dalam penelitian ini seluruh karyawan BMT Al-Fath IKMI Kedaung Tangerang Selatan sebanyak 70 karyawan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, studi pustaka kuisisioner dan dokumentasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel Pelatihan dan Pengembangan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil Koefisien korelasi dan koefisien determinasi Pelatihan dan Pengembangan secara bersama-sama mempunyai tingkat hubungan positif signifikan yang kuat terhadap Kinerja Karyawan. Secara parsial variabel Pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan Pelatihan dibutuhkan bagi karyawan BMT Al-Fath IKMI agar meningkatkan pengetahuan mereka dan kreatifitas mereka dalam bekerja dan akan berdampak pula terhadap nilai kinerja mereka dalam perusahaan. Secara parsial variabel Pengembangan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa Pengembangan dalam BMT Al-Fath IKMI menjadi suatu pengharapan karyawan kepada perusahaan agar lebih memperhatikan mereka untuk terus selalu meningkatkan kemampuan karyawan dan pengetahuan mereka yang akan berpengaruh terhadap hasil kerja/kinerja mereka didalam perusahaan.

ABSTRACT

Khaerunnisa (1402015085)

EFFECT OF TRAINING AND DEVELOPMENT OF EMPLOYEE PERFORMANCE ON BMT AL-FATH IKMI KEDAUNG, TANGERANG SELATAN

The Thesis of Bachelor Degree Program Management. Economics and Business Faculty. University Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2018. Jakarta.

Keywords: Training, Development, Employee Performance

In the face of competition in the global era companies are required to work more efficiently and effectively. Increasingly tight competition causes the company is required to be able to improve competitiveness in order to maintain the company's survival. Every company will always strive to improve the performance of its employees, in hopes of what the company's goals will be achieved. This study aims to determine the effect of Training and Development on Employee Performance at BMT Al-Fath IKMI Kedaung, South Tangerang.

The population in this study are 70 employees who work on BMT Al-Fath IKMI Kedaung South Tangerang. Samples taken in this study all employees BMT Al-Fath IKMI Kedaung South Tangerang as many as 70 employees. Data collection techniques in this study are observation, interview, striation and documentation questionnaire.

The results showed that simultaneously Training and Development variables have a positive and significant influence on Employee Performance. Results Coefficient of correlation and coefficient of determination Training and Development together have a level of positive significant positive relationship to Employee Performance. Partially Training variables have a positive and significant influence on Employee Performance. The results of this study show that training is needed for BMT Al-Fath IKMI employees to improve their knowledge and their creativity in working and will also impact the value of their performance in the company. Partially Development variables have a significant influence on Employee Performance. It shows that the development in BMT Al-Fath IKMI becomes an expectation of employees to the company to pay more attention to them to always improve the ability of employees and their knowledge that will affect the results of their work / performance within the company.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Alhamdulillah rabbil'alamin, Puji syukur kehadiran Allah SWT atas selesainya skripsi yang penulis beri judul "Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Karyawan pada BMT Al-Fath IKMI Kedaung, Tangerang Selatan". Skripsi ini disusun dan diajukan sebagai salah satu persyaratan untuk kelulusan program sarjana S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka.

Dalam kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih sebanyak-banyaknya kepada pihak yang membantu memberi semangat dan do'a kepada penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan, kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan kemudahan sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. H. Suyatno, M.Pd., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
3. Bapak Faisal Ridwan Zamanzany, SE, MM selaku Ketua Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka.
4. Bapak Dr. H. Andi Sessu, M.Si dan Ibu Dr. Ir. Sintha Wahjusaputri, MM selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing penulis selama pembuatan skripsi ini.
5. Karyawan BMT Al-Fath IKMI Kedaung, Tangerang Selatan, yang telah meluangkan waktu untuk wawancara kepada peneliti yang akan

dijadikan sebagai pengumpulan data guna mendukung proses pembuatan skripsi ini.

6. Kedua orang tua saya tercinta Bapak Kaswin dan Ibu Jaesih yang telah memberikan dukungan baik moril maupun materil, kepercayaan, kesabaran, pengorbanan, serta do'a dan kasih sayang yang tak terhingga kepada saya.
7. Kakak saya tercinta Fikri Fakhrudin yang telah memberikan dukungan moril maupun materil, setra do'a yang tulus dipanjatkan untuk kebaikan saya.
8. Meike Indriani, Sarah Septiani, Maimut Mainnah sahabat seperjuangan yang telah memberikan banyak canda dan tawa dalam perkuliahan.
9. Ervi Setianingsih, yang telah setia menemani dalam menyelesaikan skripsi ini dengan suka dan duka yang kita alami.
10. Ramadhan Saputra dan Suci Sherly Maharani yang telah membantu dan memberikan arahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Arif Bumantara,SH yang telah memberikan semangat positifnya dan telah memberikan begitu banyak kesan, serta setia menemani dalam menyelesaikan skripsi ini.
12. Mahasiswa Manajemen Sumber Daya Manusia yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, yang memberikan warna dalam menjalankan perkuliahan dan penyelesaian skripsi ini.
13. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu penulis dalam membuat skripsi ini.

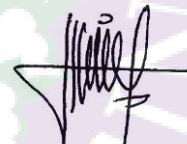
Dalam penyajian Skripsi ini, Penulis menyadari masih banyak kekurangan dan belum mendekati kesempurnaa. Oleh karena itu, Penulis sangat mengharapkan koreksi dan saran yang sifatnya membangun sebagai bahan masukan yang bermanfaat dan berguna demi perbaikan dan peningkatan dalam penelitian yang akan datang. Demikian, semoga Skripsi ini dapat dimanfaatkan dan memberikan sumbangsih pemikiran untuk perkembangan pengetahuan bagi penulis maupun bagi pihak yang berkepentingan.

Billahi Fii Sabililhaq Fastabiqul Khairat

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Jakarta, 28 Juli 2018

Penulis,



Khaerunnisa

1402015085

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	vi
PENGESAHAN SKRIPSI	vii
PERNYATAAN PERSETUJUAN REPUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	v
ABSTRAKSI/INTISARI	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Permasalahan	8
1.2.1 Identifikasi Masalah	8
1.2.2 Batasan Masalah	9
1.2.3 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Gambaran Penelitian Terdahulu	12
2.2 Telaah Pustaka	18
2.2.1 Kinerja	18
2.2.1.1 Pengertian Kinerja	18
2.2.1.2 Pengelolaan Kinerja	20
2.2.1.3 Mengukur Kinerja Karyawan	21

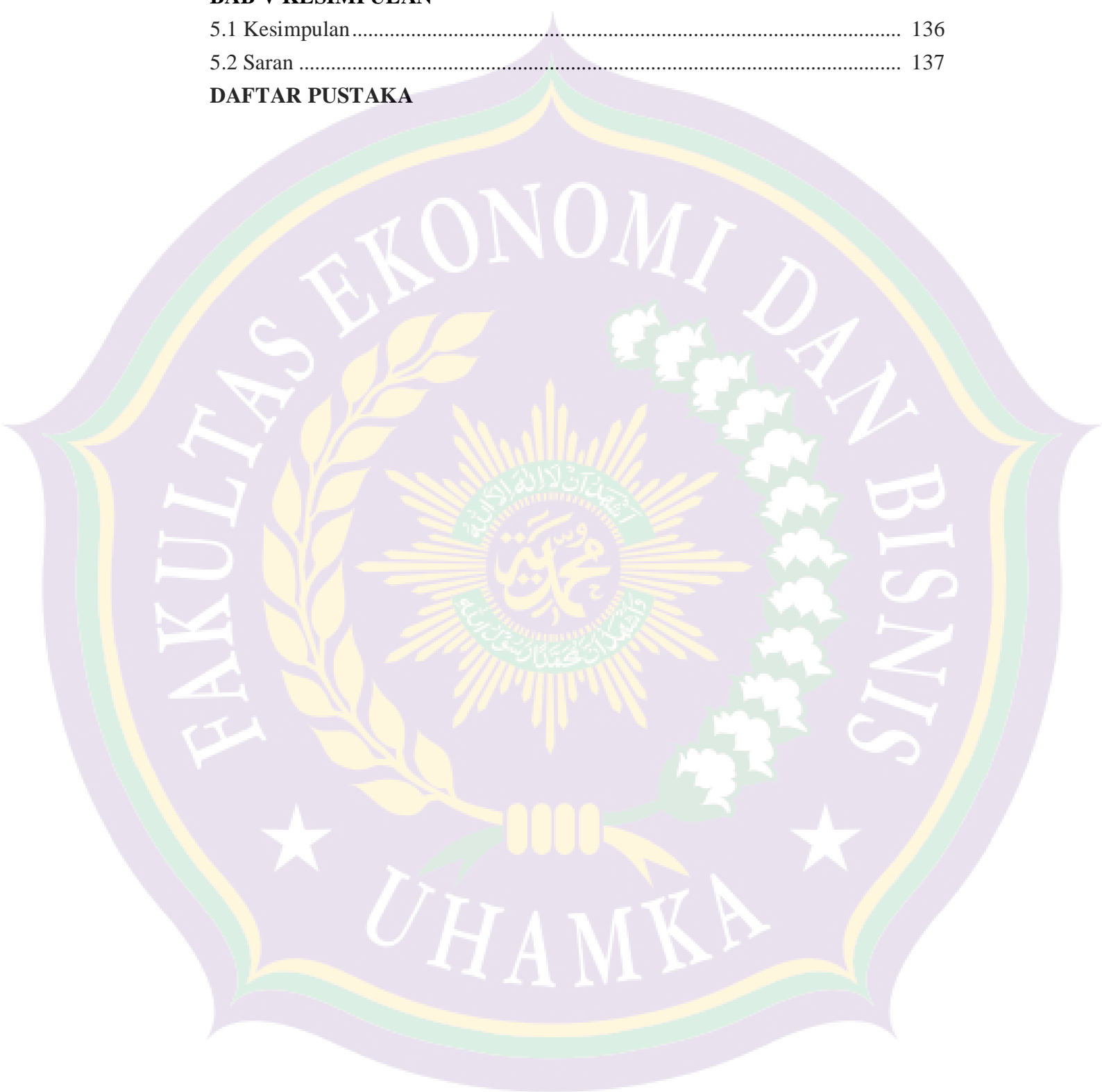
2.2.1.4 <i>Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan</i>	22
2.2.2 <i>Pelatihan</i>	23
2.2.2.1 <i>Pengertian Pelatihan</i>	23
2.2.2.2 <i>Tujuan dan Manfaat Pelatihan</i>	25
2.2.2.3 <i>Proses Pelatihan</i>	26
2.2.2.4 <i>Dimensi dan Indikator Pelatihan</i>	27
2.2.2.5 <i>Metode Pelatihan</i>	28
2.2.3 <i>Pengembangan</i>	30
2.2.3.1 <i>Pengertian Pengembangan</i>	30
2.2.3.2 <i>Pendekatan Pengembangan</i>	32
2.2.3.3 <i>Faktor-faktor yang mempengaruhi Pengembangan</i>	33
2.3 <i>Kerangka Pemikiran Teoritis</i>	34
2.3.1 <i>Hubungan Antar Variabel</i>	34
3.4 <i>Rumusan Hipotesis</i>	37
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 <i>Metode Penelitian</i>	38
3.2 <i>Operasionalisasi Variabel</i>	39
3.3 <i>Populasi dan Sampel</i>	42
3.3.1 <i>Populasi</i>	42
3.3.2 <i>Sampel</i>	42
3.4 <i>Teknik pengumpulan Data</i>	43
3.4.1 <i>Tempat dan Waktu Penelitian</i>	43
3.4.2 <i>Teknik Pengumpulan Data</i>	44
3.4.3 <i>Uji Kualitas Instrumen</i>	46
3.4.3.1 <i>Uji Validitas</i>	46
3.4.3.2 <i>Uji Reabilitas</i>	47
3.5 <i>Teknik Pengolahan dan Analisis Data</i>	48
3.5.1 <i>Teknik Pengolahan</i>	48
3.5.2 <i>Analisis Deskriptif</i>	48
3.5.3 <i>Uji Asumsi Klasik</i>	50
3.5.4 <i>Analisis Korelasi Regresi Linier Berganda</i>	53
3.5.4.1 <i>Model Regresi Linier Berganda</i>	53
3.5.4.2 <i>Analisis Koefisien Korelasi</i>	54

3.5.4.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	55
3.5.4.4 Uji Serentak (Uji Statistik F)	57
3.5.4.5 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t).....	57
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	59
4.1.1 Sejarah BMT Al-Fath IKMI	59
4.1.2 Visi, Misi dan Tujuan BMT Al-Fath IKMI	68
4.1.2.1 Visi dan Misi BMT Al-Fath IKMI	68
4.1.2.2 Tujuan BMT Al-Fath IKMI	68
4.1.3 Produk dan Layanan BMT Al-Fath IKMI	69
4.1.3.1 Produk BMT Al-Fath IKMI	69
4.1.3.2 Layanan BMT Al-Fath IKMI	70
4.1.4 Budaya Kerja BMT Al-Fath IKMI	70
4.1.5 Struktur Organisasi BMT Al-Fath IKMI.....	71
4.1.6 Gambaran Umum Karyawan BMT Al-Fath IKMI.....	71
4.2 Hasil Pengolahan Data dan Pembahasan	74
4.2.1 Uji Kualitas Data	74
4.2.1.1 Uji Validitas	74
4.2.1.2 Uji Reabilitas.....	77
4.2.2 Analisis Statistik Deskriptif	78
4.2.2.1 Analisis Per Variabel	79
4.2.3 Analisis Regresi Linear Berganda	119
4.3 Uji Asumsi Klasik	120
4.3.1 Uji Normalitas	120
4.3.2 Uji multikolinearitas	122
4.3.3 Uji Heteroskedastisitas	123
4.3.4 Uji Autokorelasi	124
4.3.5 Rangkuman Uji Asumsi Klasik.....	125
4.4 Koefisien Korelasi	126
4.4.1 Koefisien Korelasi Parsial	126
4.4.2 Koefisien Korelasi Berganda	128
4.4.3 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	129
4.5 Uji Hipotesis	130
4.5.1 Uji Statistik t	130
4.5.2 Uji Statistik f	131
4.6 Pembahasan Umum.....	132

BAB V KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan..... 136
5.2 Saran 137

DAFTAR PUSTAKA



DAFTAR TABEL

Lampiran	Judul	Halaman
1	Hasil <i>Survey</i> Mengenai Penyebab Menurunnya Kinerja.....	4
2	Ringkasan Penelitian Terdahulu	15
3	Operasionalisasi Variabel.....	39
4	Kegiatan dan Waktu Penelitian.....	43
5	Skor Nilai Skala <i>Likert</i>	46
6	Interval Koefisien Tingkat Hubungan Linier	57
7	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	72
8	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	73
9	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	73
10	Uji Validitas Pelatihan.....	74
11	Uji Validitas Pengembangan.....	75
12	Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	76
13	Uji Reabilitas.....	78
14	Hasil Analisis Deskriptif	78
15	Karyawan perlu dibekali pengetahuan dan keterampilan agar dapat menjalankan pekerjaan dengan sebaik-baiknya	79
16	Pelatihan memberikan materi sesuai dengan kebutuhan pelatihan	80
17	peserta yang telah mengikuti pelatihan m,endapatkan kesempatan yang diharapkan	81
18	Pimpinan memberikan semangat bagi peserta pelatihan	81
19	Program pelatihan yang diberikan pada karyawan memberikan dampak baik.....	82
20	Perusahaan mengharapkan peserta yang telah mengikuti pelatihan dapat meningkatkan keterampilan kerja mereka	83
21	Peserta yang ikut dalam pelatihan memiliki antusias yang tinggi	83
22	Karyawan mempersiapkan kebutuhan dalam mengikuti program pelatihan.....	84

23	Saya memahami apa yang disampaikan oleh pelatih.....	85
24	Saya selalu memperhatikan intruksi dari pelatih	85
25	Metode pelatihan yang digunakan sesuai dengan jenis opelayihan yang dibutuhkan	86
26	Pelatihan yang selama ini dilakukan sesuai dengan materi yang dibutuhkan	87
27	Program pelatihan yang dilakukan meningkatkan kemampuan saya	87
28	Pelatihan yang dilakukan sangat membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan.....	88
29	Materi yang diberikan sesuai dengan apa yang saya butuhkan.....	88
30	Materi yang diberikan menambah pengetahuan, keterampilan dan kemampuan saya	89
31	Indikator Pelatihan (X ₁).....	90
32	Perusahaan membuka kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan kemampuan atau karir	92
33	Perusahaan memiliki karyawan sesuai dengan visi misi yang ditentukan	93
34	Prestasi kerja menjadi pertimbangan dalam pengembangan karyawan	94
35	Karyawan memiliki strategi untuk tercapainya tujuan yang Diinginkan.....	94
36	Kebijakan perusahaan telah mendukung operasional pelaksanaan pengembangan karyawan	95
37	Program kegiatan perusahaan terbuka bagi karyawan yag ingin mengembangkan kemampuannya	96
38	Teknologi atau alat yang digunakan saat ini sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.....	96
39	Dalam pengembangan, teknologi yang digunakan sangat sesuai dengan kebutuhan	97
40	Peraturan pengembangan yang ada di dalam perusahaan sesuai dengan kebijakan pemerintah.....	98

41	Pengembangan yang dilakukan diperusahaan sesuai dengan program pemerintah	98
42	Saya mampu menjalin hubungan baik dengan rekan kerja	99
43	Saya mampu berkomunikasi antar bagian untuk menyelesaikan tugas	100
44	Saya ingin mengembangkan kemampuan saya selama bekerja diperusahaan	100
45	Saya selalu mencari tahu apa yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan	101
46	Dalam menjalankan pekerjaan saya menggunakan alat lengkap	102
47	Alat teknologi sangat membantu saya dalam menyelesaikan Pekerjaan	102
48	Indikator Pengembangan (X_2)	103
49	Hasil kerja saya sudah sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan	106
50	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan	106
51	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan yang ditetapkan perusahaan	107
52	Saya tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan perusahaan	108
53	Pekerjaan yang dibebankan oleh perusahaan tidak dapat saya selesaikan dengan waktu yang cepat	108
54	Saya tidak merasa terbebani oleh waktu yang ditentukan perusahaan untuk menyelesaikan pekerjaan	109
55	Saya tidak dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan	110
56	Saya hadir sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	110
57	Saya menunjukkan kinerja saat saya datang tepat waktu	111
58	Saya merasa tidak terbebani oleh jam kerja yang ditentukan	112
59	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan benar dan cepat	112

60	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan	113
61	Saya meningkatkan kinerja untuk meningkatkan produktivitas perusahaan	114
62	Pekerjaan yang saya kerjakan untuk meningkatkan produktivitas	114
63	Saya mampu bekerja sama dengan karyawan lain saat bekerja	115
64	Saya dapat membangun komunikasi yang baik dengan sesama karyawan	116
65	Indikator Kinerja Karyawan (Y)	116
66	Hasil Regresi Linear Berganda	119
67	Hasil Uji Normalitas	120
68	Hasil Regresi Linear Berganda	122
69	Hasil Uji Autokorelasi	124
70	Koefisien Korelasi Parsial	126
71	Koefisien Korelasi Parsial	127
72	Hasil Koefisien Korelasi Berganda	128
73	Hasil Koefisien Determinasi (R^2)	129
74	Hasil Uji Statistik t	130
75	Hasil Uji Statistik f	131

DAFTAR GAMBAR

Lampiran	Judul	Halaman
1	Kerangka Pemikiran Teoritis	36
2	Logo BMT Al-Fath IKMI	66
3	Struktur Organisasi BMT Al-Fath IKMI	71
4	<i>Normal P-Plot of Regression Standardized Residual</i>	122
5	Hasil Uji Heteroskedastisitas	124

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul	Halaman
1	Kuisisioner Penelitian.....	1
2	Karakteristik Responden	7
3	Presepsi Responden	10
4	Hasil Uji Validitas (<i>Output SPSS 25.0</i>).....	22
5	Hasil Uji Reabilitas (<i>Output SPSS 25.0</i>)	34
6	Hasil Statistik Deskriptif(<i>Output SPSS 25.0</i>).....	34
7	Hasil Regresi Linear Berganda (<i>Output SPSS 25.0</i>).....	35
8	Hasil Koefisien Korelasi Parsial (<i>Output SPSS 25.0</i>).....	35
9	Hasil Koefisien Korelasi Berganda (<i>Output SPSS 25.0</i>).....	36
10	Hasil Koefisien Determinasi (R^2) (<i>Output SPSS 25.0</i>).....	36
11	Hasil Uji Statistik t (Parsial) (<i>Output SPSS 25.0</i>).....	36
12	Hasil Uji Statistik F (Simultan) (<i>Output SPSS 25.0</i>).....	37
13	Hasil Uji Asumsi Klasik (<i>Output SPSS 25.0</i>)	37
14	Tabel t	39
15	Tabel r	41
16	Tabel <i>f</i>	42
17	Tabel Durbin Watson (DW).....	43
18	Surat Tugas.....	44
19	Surat Izin Penelitian.....	45
20	Lembar Persetujuan Judul Skripsi	46
21	Lembar Konsultasi Skripsi	47
22	Daftar Riwayat Hidup.....	48

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam menghadapi persaingan di era global perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan atau pegawai untuk menjalankan kegiatan rumah tangga produksi perusahaan. Hampir di semua perusahaan mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan, dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan.

Karyawan atau pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang

dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Menurut Priansa (2017:48) “Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata atau merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari perusahaan.

Kata kinerja menurut Haynes dalam Sinambela (2017:480):

“Merupakan terjemahan dari kata *performance*. Secara etimologi *performance* berasal dari kata “*to perform*” yang mempunyai beberapa masukan (entries): (1). Melakukan, (2). Memenuhi atau menjalankan sesuatu, (3). Melaksanakan suatu tanggung jawab, dan (4). Melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang”.

Dengan pernyataan diatas dapat memberi pengertian kinerja adalah menjalankan suatu pekerjaan yang sesuai dengan tanggung jawab mereka untuk mencapai hasil yang sesuai dengan yang diharapkan.

Kinerja menurut shields et. al (2016:3) “*performance is whatever the dominant management discourse says that it is*”. Maksud pernyataan tersebut dapat memberi pengertian kinerja merupakan semua yang dapat dikaitkan dengan manajemen yang ada di dalam perusahaan atau organisasi.

Sementara menurut Benardin dan Russel dalam Sinambela (2012:186) menjelaskan “secara definitif bahwa kinerja merupakan catatan *outcome* yang

dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu”.

Shield and McLean (2016:96) menyatakan *“Performance is subjective, constructed and sometimes contested phenomenon, depending on whether it is approached from a prescriptive, descriptive or critical frame of reference”*. Dari pengertian tersebut dapat diinterpretasikan kinerja merupakan suatu yang terjadi dan terencana dalam diri seseorang untuk bersaing, tergantung bagaimana ia menyikapinya dengan bersikap apa adanya atau dengan selalu berusaha.

Menurut Robins dalam Sudaryono (2017:67):

“Sedangkan kinerja adalah ukuran dari suatu hasil. Hasil dari satu pekerjaan dapat berupa barang atau jasa dan kinerja seseorang dapat dilihat dari barang atau jasa yang dihasilkan oleh seseorang tersebut. Jika barang atau jasa yang dihasilkan sesuai dengan yang diharapkan, maka dapat dikatakan kinerjanya baik, sebaliknya jika barang atau jasa yang dihasilkan buruk atau tidak sesuai dengan yang diharapkan, maka dapat dikatakan kinerjanya buruk.”

Hal ini senada dengan Undang-Undang Republik Indonesia tentang aparatur sipil Negara, penilaian kinerja pasal 76 No.1 tahun 2014 yang menyebutkan penilaian kinerja dilakukan berdasarkan perencanaan kerja pada tingkat individu dan tingkat unit organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan BMT Al-Fath IKMI, BMT Al-Fath IKMI adalah lembaga keuangan mikro syari'ah atau lembaga keuangan aset umat dengan prinsip operasionalnya mengacu kepada prinsip-prinsip syari'at islam. Agar dapat bersaing BMT Al-Fath IKMI harus memperbaiki kinerja perusahaannya untuk meningkatkan volume kegiatan ekonomi dalam perbankan. Faktor yang sangat berpengaruh adalah sumber daya manusia itu sendiri. Untuk memenuhi

kebutuhan akan karyawan yang terampil, berkompeten dan berwawasan luas dalam bidangnya, BMT Al-Fath IKMI. Melalui pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia tersebut BMT Al-Fath IKMI mengharapkan adanya peningkatan kinerja karyawan, dan meningkatnya kinerja karyawan, diharapkan pelayanan terhadap konsumen juga akan meningkat. Pelayanan yang baik terhadap konsumen akan memberikan keuntungan bagi perusahaan yang tidak hanya ekonomi, melainkan juga kepercayaan masyarakat.

Dan dari hasil wawancara dengan karyawan dan pihak koperasi BMT Al-Fath IKMI ini masih terdapat hambatan yang mempengaruhi perusahaan dalam mengembangkan usaha koperasi BMT, diantaranya adalah penurunan pada kinerja karyawan BMT Al-Fath Ikmi. Berikut informasi penurunan kinerja pada karyawan BMT Al-Fath Ikmi Kedaung, Tangerang Selatan.

Tabel 1

Hasil *Survey* Mengenai Penyebab Menurunnya Kinerja Karyawan BMT Al-Fath Ikmi Kedaung, Tangerang Selatan

No	Faktor Penyebab Menurunnya kinerja Karyawan	Jumlah Jawab	Presentase
1	Ketidaktepatan penyelesaian tugas	4	40%
2	Ketidaksesuaian jam kerja	3	30%
3	Tingkat kehadiran yang menurun	1	10%
4	Kurangnya kerjasama antar karyawan	2	20%
Total		10	100%

Sumber : Hasil *survey* penulis kepada karyawan BMT Al-Fath Ikmi Kedaung

Hasil *survey* tersebut menunjukkan sebanyak 4 orang karyawan (40%) menurunnya kinerja karyawan disebabkan ketidak tepatan penyelesaian tugas, 3 orang karyawan lainnya (30%) menurunnya kinerja karyawan disebabkan ketidaksesuaian jam kerja, 1 orang karyawan (10%) menurunnya kinerja

karyawan disebabkan tingkat kehadiran yang menurun, dan 2 orang karyawan (20%) menurunnya kinerja karyawan disebabkan Kurangnya kerjasama antar karyawan.

Dalam penelitian yang dilakukan Melvin Grady Lolowang, Adolfin, Genita Lumintang (2016:177) yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado”. Hasil penelitian menunjukkan pelatihan SDM dan pengembangan SDM secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Berlian Kharisma Manado, pelatihan SDM secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Berlian Kharisma Manado. Pelatihan SDM merupakan variabel yang pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, pengembangan sumber daya manusia secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Patricia M. Sahanggamu dan Silvy L. Mandey (2014:514) dalam judul “Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya”. Hasil penelitian menunjukkan Pelatihan (X_1), Motivasi (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Bank Dana Raya Manado. Pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bank Dana Raya Manado. Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bank Dana Raya Manado. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bank Dana Raya Manado.

Dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Arina Multi Karya Cabang Pekanbaru” yang dilakukan Yop Harris (2014:492-493). Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis secara simultan pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan Arina Multi Karya Cabang Pekanbaru. Hasil uji t yang dilakukan menunjukkan variabel pelatihan (X) mempunyai signifikansi ($0,867 > 0,05$), maka H_0 diterima, jadi dapat disimpulkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Ludfia Dipang (2013:1080) yang berjudul “Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Manado”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Sintha Wahjusaputri (2015:1148-1154) dalam judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah, Pengembangan, Budaya Kerja dan *Self Learning* terhadap Kompetensi Pedagogik Guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) di Kawasan Pesisir Pantai Utara Jakarta”. Salah satu tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengetahui dan memperoleh gambaran yang jelas ada dan tidaknya, Pengaruh langsung positif pengembangan (*development*) terhadap *self learning* (pembelajaran diri). Dari tujuan penelitian tersebut penulis dapat mengkaitkan dengan salah satu variabel yang ingin diteliti yaitu pengembangan. Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa pengembangan berpengaruh langsung positif terhadap *Self Learning* (pembelajaran diri).

Penelitian dalam judul” Pengaruh motivasi, penempatan kerja, dan pengembangan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara” yang dilakukan oleh Frans Hendrik Kalesaran, Silvy L. Mandey, Peggy A. Mekel (2014:184). Hasil penelitian dan hipotesis menunjukkan bahwa motivasi, penempatan kerja, dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Penempatan kerja dan pengembangan karir secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada pegawai Badan Lingkungan Hidup BLH.

Penelitian yang dilakukan oleh Shares Ali, Farhana Shoukat, dan Asif Khamran (2016:56) dalam judul “Impact of Training & Development on the Performance of the Employees of Silk Bank Limited—Karachi East Division Branches” atau “Dampak Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Karyawan Silk Bank Limited, Cabang Divisi Timur Karachi”. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dan peningkatan mempengaruhi kinerja pejabat Silk Bank sehubungan dengan pekerjaan mereka. Dengan mengingat tujuan akhir untuk memperoleh informasi khusus tentang pelatihan dan peningkatan dari para pekerja spesimen, beragam pertanyaan diperkenalkan kepada para responden dan kemudian dianalisis. Pelatihan, Pengembangan dan Metode Pelatihan *modern* memiliki dampak positif pada kinerja karyawan Silk Bank.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Mohammed Raja Abulraheem Salah (2016:36) dalam judul “The Impact of Training and Development on Employees

Performance and Productivity” atau “Dampak Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja dan Produktivitas Karyawan” Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan berkorelasi positif dan mengklaim hubungan yang signifikan secara statistik dengan kinerja dan produktivitas karyawan. Analisis dan interpretasi dibuat pada tingkat signifikansi 0,05. Dari penelitian ini menyimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan memiliki dampak penting pada kinerja dan produktivitas karyawan.

Berdasarkan gambaran penelitian terdahulu tersebut, maka diharapkan melalui pelatihan yang baik, dan pengembangan bagi karyawan yang nantinya dapat meningkatkan kinerja kerja karyawan pada BMT Al-Fath IKMI. Hal ini juga bertujuan untuk memberikan rasa percaya diri dan menumbuhkan rasa keyakinan pada diri karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dengan demikian, apabila rasa percaya diri telah diwujudkan, maka karyawan tersebut akan bisa bekerja semaksimal mungkin, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan, yaitu dengan kinerja kerja karyawan yang lebih baik. Berdasarkan pemikiran tersebut di atas, maka penyusun mencoba melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada BMT Al-Fath IKMI Kedaung Tangerang Selatan”**.

1.2 Permasalahan

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan dari uraian di atas pada penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada**

BMT Al-Fath IKMI Kedaung Tangerang Selatan”, maka masalahnya dapat diidentifikasi dalam pertanyaan sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan pelatihan pada BMT Al-Fath IKMI Kedaung Tangerang Selatan ?
2. Bagaimana pelaksanaan pengembangan karyawan pada BMT Al-Fath IKMI Kedaung Tangerang Selatan ?
3. Bagaimana kinerja karyawan pada BMT Al-Fath IKMI Kedaung Tangerang Selatan?
4. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada BMT Al-Fath IKMI Kedaung Tangerang Selatan?
5. Bagaimana pengaruh pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan pada BMT Al-Fath IKMI Kedaung Tangerang Selatan?
6. Bagaimana pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada BMT Al-Fath IKMI Kedaung Tangerang Selatan?

1.2.2 Batasan Masalah

Agar pembahasan skripsi ini tidak memperluas ke masalah lain, serta meningkat keterbatasan dan kemampuan penulis, maka dalam penelitian ini hanya membahas masalah variabel bebas (*Independent*) atau variabel yang mempengaruhi yaitu Pelatihan dan Pengembangan serta variabel terikat (*Dependent*) variabel yang dipengaruhi yaitu Kinerja.

1.2.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan diatas, maka dapat diindikasikan permasalahan yang terjadi di BMT Al-Fath IKMI adalah kurangnya kinerja karyawan. Faktor yang diindikasi sebagai sebab adalah masih kurangnya pelatihan sehingga beberapa karyawan masih belum dapat menguasai sepenuhnya pekerjaan mereka, dan pengembangan karyawan bagi karyawan yang sudah bekerja lama pada BMT Al-Fath IKMI Kedaung Tangerang Selatan.

Berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan BMT Al-Fath IKMI Kedaung Tangerang Selatan?
2. Apakah terdapat pengaruh pengembangan bagi karyawan terhadap kinerja karyawan BMT Al-Fath IKMI Kedaung Tangerang Selatan?
3. Apakah terdapat pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan BMT Al-Fath IKMI Kedaung Tangerang Selatan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian permasalahan yang telah dirumuskan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pelatihan pada karyawan BMT Al-Fath IKMI Kedaung Tangerang Selatan.
2. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengembangan karyawan pada karyawan BMT Al-Fath IKMI Kedaung Tangerang Selatan.

3. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis kinerja pada karyawan BMT Al-Fath IKMI Kedaung Tangerang Selatan.
4. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada karyawan BMT Al-Fath IKMI Kedaung Tangerang Selatan.
5. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan pada karyawan BMT Al-Fath IKMI Kedaung Tangerang Selatan.
6. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan pada karyawan BMT Al-Fath IKMI Kedaung Tangerang Selatan.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang, permasalahan dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan dan manfaat sebagai berikut :

1. Teoritis

Hasil dari penelitian ini dapat menjadi landasan dalam pengembangan media pembelajaran dan penerapan media pembelajaran secara lebih lanjut. Selain itu juga menjadi sebuah nilai tambah pengetahuan ilmiah dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Praktis

1. Bagi BMT Al-Fath IKMI

Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan evaluasi mengenai permasalahan dan hambatan dalam pengelolaan sumber daya

manusia beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek aspek sumber daya manusia secara lebih baik.

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia, memberikan pemahaman secara teoritis seperti apa yang sudah di pelajari selama sproses penelitian agar dapat diterapkan sejalan dengan kegiatan praktisnya.

3. Bagi Karyawan

Diharapkan dapat memberikan informasi tentang kinerja dan wawasan tambahan guna meningkatkan semangat dalam menjalankan pekerjaan.

4. Bagi pihak akademis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi dan menambah wawasan dan pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Colquitt, Jason A., Jeffery A. LePine, and Michael J. Wesson. (2015). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York: McGraw-Hill Companies. Inc.
- Dessler, Garry. (2013). *Human Resource Management (Thirteenth Edition)*. United States of America: Pearson Education. Inc.
- Dessler, Garry. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management)- Edisi 14*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dias, Laura Portolese, (2011). *Human Resource Management*. Published: Flat World Knowledge, Ca.
- George, Jenifer M., Gareth R. Jones. (2012). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education. Inc.
- Ghozali, Imam, (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani, (2011). *Manajemen Personalia Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta:BPFE.
- Hutcinson, Sue. (2013). *Performance Management (Theory and Practice)*. London: Institute of Personel and Development.
- Joshi, Manmohan. (2013). *Human Resource Management*. Published: Bookboon.com
- Kadarisman, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Rajawali Pers.
- Marwansyah, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi dua, Cetakan keempat*. Bandung:Alfaveta, cv.
- Marwansyah, (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi kedua*. Bandung:Alfaveta, cv.
- Mondy, R. Wayne, (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia-Jilid 1 Edisi 10*. Jakarta:Penerbit Erlangga.

- Noe, Raymond. A. (2010). *Employee Training and Development, Fifth Edition*. New York: McGraw-Hill Companies. Inc.
- Priansa. Donni Junni, (2017). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Priansa. Donni Junni, (2014). *Perencanaan & Pengembangan SDM*, Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta:PT. Raja Grafindo.
- Robbins, Stephen. P, dan Coulter, Mary. (2016). *Management, Thirteenth Edition*. England: Pearson Education Limited.
- Samsudin, Sadili. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung:Pustaka Setia.
- Shields, Jhon. Brown , Michelle. Kaine, Sarah. Samuel, Catherine Dolle-. Samardzick, Andrea North-. McLean, Pater, Jhons, Robyn. O'Leary, Patrick. Plimmer, Geoff and Robinson, Jack. (2016). *Managing Employee Performance and reward (Concept, Practices, Strategies)*. New York:Cambridge University Press.
- Sinambela, Lijan Poltak, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Askara..
- Sudjana, Nana (2005). *Metode Statistika*. Bandung:Tarsito.
- Sudaryono, (2017). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sugiyono (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suparyadi, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia-Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM* , Yogyakarta:CV. Andi Offset.
- Sutrisno, Edi, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Kencana Pernada Media Group
- Sutrisno, Edy, (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke 3*. Jakarta:Kencana Pernada Media Group.

Umi Narimawati. (2012). *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Agung Media.

Jurnal :

Frans Hendrik Kalesaran, Silvy L. Mandey, Peggy A. Mekel, (2014). *Pengaruh Motivasi, Penempatan Kerja, dan Pengembangan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Privinsi Sulawesi Utara*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado. Vol.2 No.4 Desember 2014, Hal. 184-194. ISSN 2303-1174.

Ludfia Dipang, (2013). *Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Manado*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado. Vol.1 No.3 September 2013, Hal. 1080-1088. ISSN 2303-1174.

Melvin Grady Lolowang, Adolfina, dan Genita Lumintang, (2016). *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen. Vol.4 No.2 Juni 2016, Hal. 177-186. ISSN 2303-1174.

Mohammed Raja Abulraheem Salah (2016). *The Impact of Training and Development on Employees Performance and Productivity. A case Study of Jordanian Private Sector transportation companies located in the Southern region of Jordan. A particular reference is made to the Govern ate of Maan. Senior lecturer in Administrative and Financial department, Maan University college, Al-Balqa applied University, Maan- Jordan. July-2016 ISSN (2226-8235) Vol-5, Issue 7*

Patricia M. Sahanggamu, Silvy L. Mandey, (2014). *Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya*. Vol.2 No.4 Desember 2014, Hal. 514-523. ISSN 2303-1174.

Sheeraz ALI, Farhana SHOUKAT, dan Asif KAMRAN, (2016). *Impact of Training & Development on the Performance of the Employees of Silk Bank Limited—Karachi East Division Branches. Department of Management & Social Sciences, Institute of Business & Technology (IBT), Karachi, Pakistan. ISBN: 978-1-60595-368-7.*

Yop Harris, (2014). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Kryawan pada PT. Arina Multi Karya Cabang Pekanbaru. Fakultas Ekonomi, Universitas Lancang Kuning. Jurnal RAT. Vol 3. No.2. Mei 2014. ISSN: 2252-2908.*