



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH PELATIHAN *SOFT SKILL* DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PERUSAHAAN
PT. NAFFY ADVERTISING JAKARTA SELATAN**

SKRIPSI

Fitri Handayani

1602025263

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2020



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH PELATIHAN *SOFT SKILL* DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PERUSAHAAN
PT. NAFFY ADVERTISING JAKARTA SELATAN**

SKRIPSI

Fitri Handayani

1602025263

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memenuhi gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2020

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul **“PENGARUH PELATIHAN SOFT SKILLS DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. NAFFY ADVERTISING JAKARTA 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 mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, 24 Agustus 2020

Yang Menyatakan,



10000
METRA TEMPEL
380P1AJX361393876

Fitri Handayani
NIM. 1602025263

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

JUDUL : PENGARUH PELATIHAN SOFT SKILLS DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PERUSAHAAN PT. NAFFY ADVERTISING
JAKARTA SELATAN

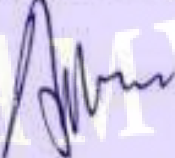
NAMA : FITRI HANDAYANI
NIM : 1602025263
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
TAHUN AKADEMIK : 2019/2020

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

Pembimbing I	Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M.	
Pembimbing II	Emaridial Ulza, S.E., M.A.	

Mengetahui,

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


Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M.

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul :

PENGARUH PELATIHAN *SOFT SKILLS* DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN PT. NAFFY ADVERTISING JAKARTA SELATAN

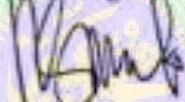
Yang disusun oleh :
Fitri Handayani
1602025263

Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata satu (S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah

Prof. DR. HAMKA
Pada Tanggal :

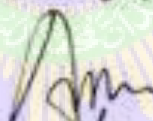
Tim Penguji :

Ketua, merangkap anggota :



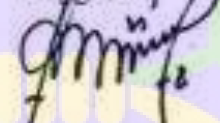
(Eti Rochaeati, S.E., M.M.)

Sekretaris, merangkap anggota :



(Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M.)

Anggota :



(Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M.)


Mengetahui,

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

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



(Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M.)



(Dr. 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 : Fitri Handayani
NIM : 1602025263
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 SOFT SKILLS DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN PT. NAFFY ADVERTISING JAKARTA 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 peneliti/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta
Pada Tanggal : 24 Agustus 2020
Yang Menyatakan,



(Fitri Handayani)
NIM. 1602025263

ABSTRAKSI

Fitri Handayani (1602025263)

PENGARUH PELATIHAN SOFT SKILLS DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN PT. NAFFY ADVERTISING JAKARTA SELATAN

Skripsi. Program Strata Satu Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2020. Jakarta.

Kata Kunci : Pelatihan Soft Skills, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kinerja Karyawan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana hubungan antara *pelatihan soft skills* dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah pelatihan *soft skills*, pengembangan sumber daya manusia, sebagai variabel independen dan *kinerja karyawan* sebagai variabel yang terkait. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pengumpulan data melalui penyebaran kuisioner dan data pustaka. Sampel dalam penelitian ini adalah 65 responden yang diambil dari perusahaan PT. Naffy Advertising dan menggunakan metode *sample random sampling*.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial pelatihan *soft skills* dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Naffy Advertising. Sementara itu secara simultan pelatihan *soft skills* dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Naffy Advertising, maka hipotesis diterima.

Hasil penelitian ini juga mengimplementasikan bagi perusahaan bahwa individu yang memiliki *soft skills* menghasilkan kinerja yang baik.

ABSTRACT

Fitri Handayani (1602025263)

THE EFFECT OF SOFT SKILLS TRAINING AND HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT NAFFY ADVERTISING JAKARTA SELATAN

The Thesis of Bachelor Degree Program. Management Major. Economical and Business Faculty of Muhammadiyah University Prof. DR. HAMKA. 2019. Jakarta.

Keywords : Training of Soft Skills, Human Resource Development, and Employee Performance

This study aims to determine the relationship between soft skills training and human resource development on employee performance. The variables studied in this study were soft skills training, human resource development, as an independent variable and employee performance as a related variable. The research method used is quantitative research with data collection through distributing questionnaires and library data. The sample in this study were 65 respondents who were taken from the company PT. Naffy Advertising and using the sample random sampling method.

Based on the results of the study showed that partially soft skills training and human resource development had a positive and significant effect on the employee performance of PT. Naffy Advertising. Meanwhile, simultaneously soft skills training and human resource development have a positive and significant effect on employee performance at PT. Naffy Advertising, so the hypothesis is accepted.

The results of this study also implement for companies that individuals who have soft skills produce good performance.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warrahmatullahi Wabarokatuh

Alhamdulillah segala puji dan syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya serta shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita ke zaman yang terang benderang serta kedua orang tua (Firman dan Lala) dan keluarga tercinta yang telah membesarkan, merawat, mendidik, dan selalu memberikan dukungan, menyemangati, mendoakan dan membantu peneliti dalam segala hal sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Pelatihan *Soft Skills* dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan PT. Naffy Advertising”**.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi. Dalam penyelesaian skripsi ini peneliti banyak mendapatkan bantuan serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, peneliti ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Gunawan Suryoputro, M.Hum., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
2. Bapak Zulpahmi, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
3. Bapak Dr. Sunarta, S.E., MM., selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
4. Bapak Tohirin, S.H.I, M.Pd.I, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
5. Bapak Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M., selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
6. Bapak Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu, memberikan bimbingan, dan koreksi serta arahan hingga terselesaikannya skripsi ini.
7. Bapak Emaridial Ulza, S.E., M.A. selaku Dosen Pembimbing II yang telah

meluangkan waktu, memberikan bimbingan, dan koreksi serta arahan hingga terselesaikannya skripsi ini.

8. Seluruh Bapak/Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan yang bermanfaat selama saya kuliah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
9. Kepada PT.Naffy Advertising atas apresiasi dukungan waktu dan biaya yang telah diberikan selama ini.
10. Ferdi Yamin yang telah mendoakan serta membantu serta menyemangati dalam penyusunan skripsi ini hingga akhir
11. Teman-teman Datuk Squad diantaranya Rahmat Hidayatallah, Abdullah Syafi'I, Wahyu Adi Sucipto, Aldi Rahman Hakim, Aditya Putra, Syap Fauzan, Susanti Febrianti dan Wulan Puspitasari yang telah memabantu dan mendukung saya dalam suka maupun duka.
12. Teman-teman FEB UHAMKA jurusan Akuntansi dan Manajemen angkatan 2016 yang sama-sama saling memberikan bantuan dan motivasi.

Akhir kata, peneliti mohon maaf jika dalam penelitian skripsi ini terdapat banyak kesalahan yang tidak disadari. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat yang baik bagi semua pihak.

Wassalamu'alaikum Warrahmatullahi Wabarokatuh

Jakarta, 24 Agustus 2020

Yang Menyatakan,



Fitri Handayani
NIM. 1602025263

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	ii
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	iii
PENGESAHAN SKRIPSI	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Permasalahan	7
1.2.1 Identifikasi Masalah	7
1.2.2 Pembatasan Masalah	8
1.2.3 Perumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Gambaran Penelitian Terdahulu.....	10
2.2 Telaah Pustaka	20
2.2.1 Pelatihan Soft Skills.....	20
2.2.1.1 Pengertian Pelatihan	21
2.2.1.2 Pengertian Soft Skills	22
2.2.1.3 Macam-macam Soft Skills	24
2.2.1.4 Tujuan Pelatihan Soft Skills	26

2.2.1.5	<i>Manfaat Pelatihan Soft Skills</i>	27
2.2.1.6	<i>Dimensi dan Indikator Soft Skills</i>	28
2.2.2	<i>Pengembangan Sumber Daya Manusia</i>	30
2.2.2.1	<i>Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia</i>	32
2.2.2.2	<i>Jenis Pengembangan Sumber Daya Manusia</i>	35
2.2.2.3	<i>Peserta Pengembangan Sumber Daya Manusia</i>	36
2.2.2.4	<i>Dimensi dan Indikator Pengembangan Sumber Daya Manusia</i>	36
2.2.2.5	<i>Kendala Pengembangan Sumber Daya Manusia</i>	37
2.2.3	<i>Kinerja Karyawan</i>	38
2.2.3.1	<i>Pengertian Kinerja Karyawan</i>	39
2.2.3.2	<i>Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan</i>	40
2.2.3.3	<i>Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja</i>	40
2.2.3.4	<i>Faktor-faktor yang Dipengaruhi Kinerja</i>	44
2.2.3.5	<i>Dimensi dan Indikator Kinerja</i>	44
2.2.3.6	<i>Memaksimalkan Kinerja</i>	46
2.2.4	<i>Manajemen Sumber Daya Manusia</i>	47
2.2.4.1	<i>Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia</i>	47
2.2.4.2	<i>Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia</i>	48
2.2.4.3	<i>Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia</i>	49
2.3	<i>Kerangka Pemikiran Teoritis</i>	50
2.3.1	<i>Pengaruh Pelatihan Soft Skill terhadap Kinerja Karyawan</i>	51
2.3.2	<i>Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan</i>	52
2.4	<i>Rumusan Hipotesis</i>	54
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		
3.1	<i>Metode Penelitian</i>	55
3.2	<i>Operasionalisasi Variabel</i>	55
3.2.1	<i>Variabel Independen (X)</i>	55
3.2.2	<i>Variabel Dependen (Y)</i>	56
3.3	<i>Populasi dan Sampel</i>	62
3.3.1	<i>Populasi</i>	62

3.3.2	<i>Sampel</i>	62
3.4	Jenis Data dan Sumber Data	63
3.4.1	<i>Data</i>	63
3.4.2	<i>Sumber Data</i>	64
3.5	Teknik Pengumpulan Data.....	64
3.5.1	<i>Tempat dan Waktu Penelitian</i>	64
3.5.2	<i>Teknik Pengumpulan Data</i>	64
3.5.3	<i>Teknik Pengukuran Variabel</i>	65
3.6	Uji Instrumen Penelitian	66
3.6.1	<i>Uji Validitas</i>	66
3.6.2	<i>Uji Reliabilitas</i>	67
3.7	Teknik Pengolahan dan Analisis Data	68
3.7.1	<i>Analisis Statistik Deskriptif</i>	68
3.7.2	<i>Analisis Regresi Linear Berganda</i>	69
3.7.3	<i>Uji Asumsi Klasik</i>	69
3.7.4	<i>Uji Hipotesis</i>	73
3.7.5	<i>Analisis Koefisien Determinasi (R²)</i>	76
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	77
4.1.1	<i>Lokasi Penelitian</i>	77
4.1.2	<i>Sejarah Singkat PT. Naffy Advertising</i>	77
4.1.3	<i>Visi dan Misi Perusahaan</i>	79
4.1.3.1	<i>Visi</i>	79
4.1.3.2	<i>Misi</i>	79
4.1.4	<i>Struktur Organisasi</i>	80
4.2	Hasil Pengolahan Data dan Pembahasan	83
4.2.1	<i>Karakteristik Responden</i>	83
4.2.1.1	<i>Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin</i>	84
4.2.1.2	<i>Karakteristik Responden Berdasarkan Usia</i>	85
4.2.1.3	<i>Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir</i>	86
4.2.1.4	<i>Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja</i>	86

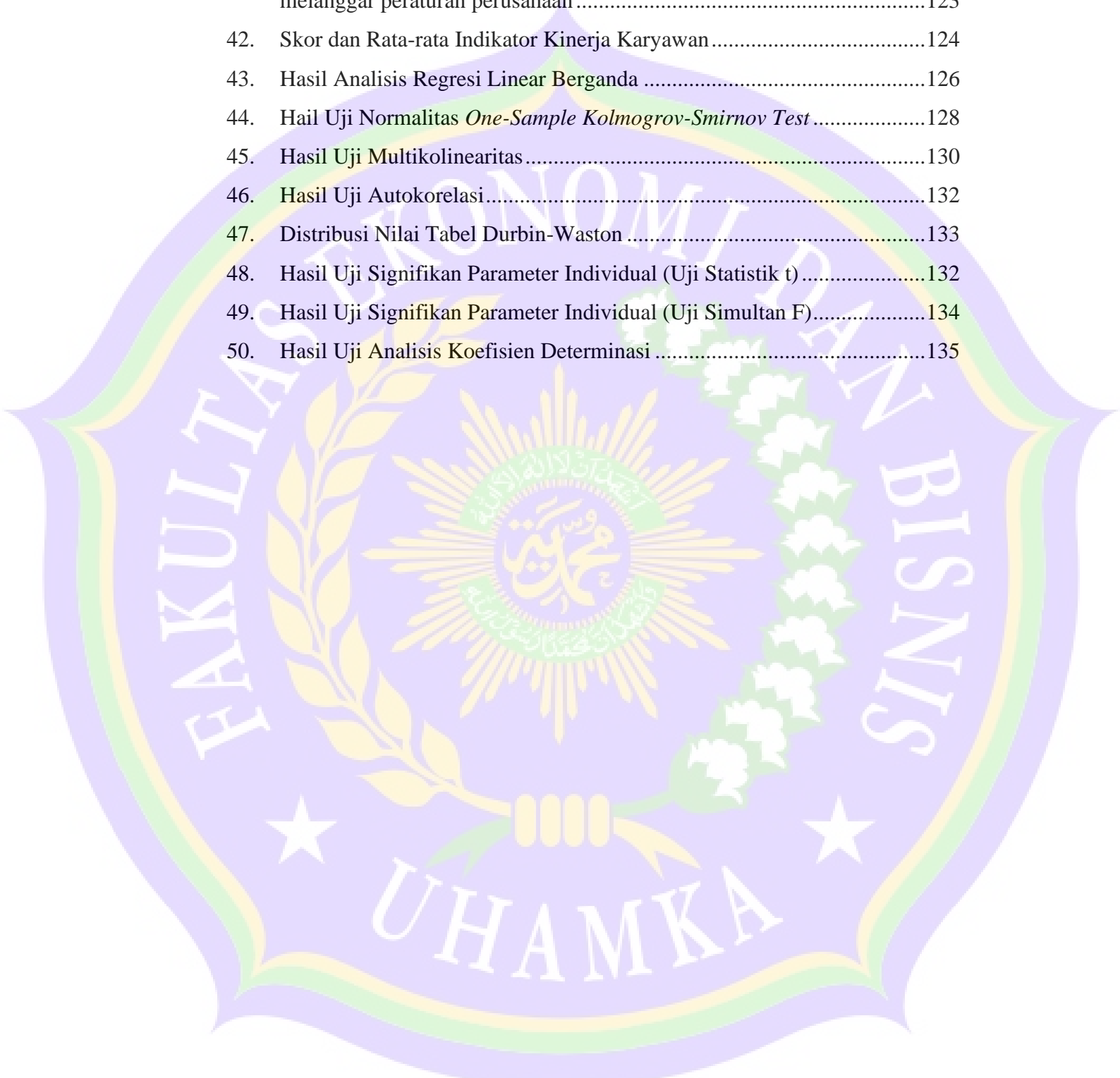
4.2.2 Instrumen Penelitian	88
4.2.2.1 Uji Validitas.....	89
4.2.2.2 Uji Reliabilitas.....	90
4.3 Hasil Analisis Data	91
4.3.1 Analisis Statistik Deskriptif.....	91
4.3.1.1 Pengaruh Pelatihan Soft Skills Terhadap Kinerja Karyawan...93	
4.3.1.2 Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan	102
4.3.1.3 Kinerja Karyawan	107
4.3.2 Analisis Regresi Linear Berganda	115
4.3.3 Uji Asumsi Klasik	117
4.3.4 Pengujian Hipotesis	123
4.3.5 Analisis Koefisien Determinasi.....	126
4.4 Pembahasan	126
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	130
5.2 Saran-saran	131
DAFTAR PUSTAKA	132
DAFTAR LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
1.	Jenis-jenis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang diikuti oleh pegawai PT. Naffy Advertising.....	6
2.	Ringkasan Penelitian Terdahulu.....	16
3.	Operasional Variabel Penelitian.....	63
4.	Skala <i>Likert</i>	69
5.	Pengukuran Autokorelasi Uji Durbin-Waston (DW test).....	76
6.	Jumlah Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	87
7.	Karakteristik Responden berdasarkan Usia.....	88
8.	Jumlah Responden berdasarkan Pendidikan.....	89
9.	Jumlah Responden berdasarkan Masa Kerja.....	90
10.	Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan Soft Skills (X_1).....	91
11.	Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_2).....	92
12.	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	93
13.	Hasil Uji Reliabilitas.....	94
14.	Statistik Deskriptif.....	95
15.	Kesadaran diri untuk berprestasi dimiliki setiap karyawan.....	96
16.	Karyawan membutuhkan tingkat inisiatif yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan.....	97
17.	Memiliki sikap bertanggung jawab pada setiap pekerjaan yang diterima.....	98
18.	Mampu menyesuaikan diri dan berani mempelajari teknologi baru seperti pengoperasian mesin-mesin dan aplikasi yang terdapat didalamnya.....	99
19.	Adaptasi (Penyesuaian diri) dengan lingkungan kerja adan sosial telah dilakukan setiap karyawan dalam perusahaan.....	100
20.	Memiliki kemampuan menciptakan design yang dibutuhkan perusahaan.....	101
21.	Mengambil tindakan dengan memperbaiki pengoperasian sistem maupun mesin jika dibutuhkan.....	102

22.	Mampu memberikan motivasi dan contoh yang baik ketika dituntut menjadi pemimpin bagi anggota karyawan lain.....	103
23.	Memiliki integritas dan jika sosiabilitas yang tinggi untuk menjalin hubungan dengan anggota karyawan secara menyenangkan hingga diplomatis	104
24.	Sebelum setuju dengan suatu hal, biasanya diperlakukan perbandingan pendapat antar karyawan lain terlebih dahulu	105
25.	Skor dan Rata-rata Indikator Pelatihan Soft Skills.....	106
26.	Karyawan memiliki keahlian profesional dalam minimal satu bidang	108
27.	Memiliki jiwa semangat yang tinggi agar tumbuh berprestasi diperusahaan.....	109
28.	Diperusahaan terdapat kesempatan untuk mengembangkan karir yang terbuka bagi semua karyawan	110
29.	Dalam pembagian tugas diperlukan menata uraian jabatan yang telah ada sesuai keahlian masing-masing	111
30.	Saya memiliki loyalitas terhadap organisasi yang menjadi tolak ukur dalam pengembangan karir karyawan	112
31.	Saya mempunyai keahlian dalam melaksanakan tugas yang menggunakan teknologi	113
32.	Skor dan Rata-rata Indikator Pengembangan Sumber Daya Manusia	114
33.	Karyawan mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target pencapaian hasil kerja yang efektif	115
34.	Karyawan dituntut memiliki ketelitian dalam bekerja dan keterampilan pada setiap barang produksi	116
35.	Bekerja dengan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.....	117
36.	Setiap Karyawan mampu bekerja dengan target masing-masing yang telah ditentukan perusahaan	118
37.	Setiap karyawan bekerja dengan kemampuan berkomunikasi yang baik dengan rekan kerja serta melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik pula	119
38.	Memiliki kerja sama yang baik antar karyawan dalam memecahkan permasalahan dan menyelesaikannya bersama	120
39.	Jika memungkinkan karyawan berinisiatif dengan bekerja secara overtime untuk menyelesaikan tanggung jawabnya.....	121
40.	Bersikap profesional kepada atasan maupun bawahan serta rekan kerja yang ada dilingkungan pekerjaan	122

41. Menerima dan menjalankan sanksi apabila berbuat kesalahan dan melanggar peraturan perusahaan	123
42. Skor dan Rata-rata Indikator Kinerja Karyawan	124
43. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	126
44. Hasil Uji Normalitas <i>One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test</i>	128
45. Hasil Uji Multikolinearitas	130
46. Hasil Uji Autokorelasi	132
47. Distribusi Nilai Tabel Durbin-Waston	133
48. Hasil Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t)	132
49. Hasil Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Simultan F)	134
50. Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi	135



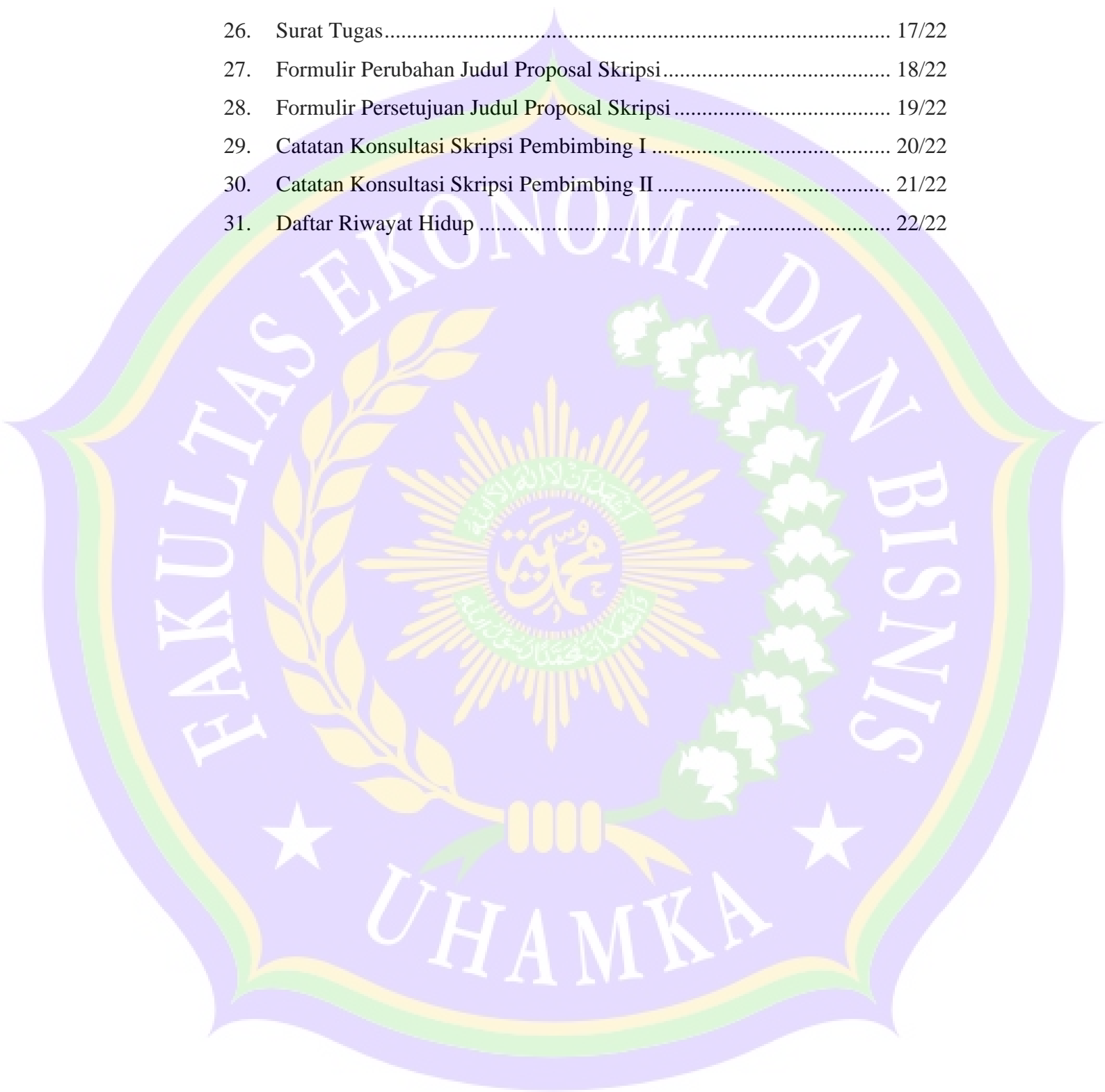
DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1.	Gambar 1.1 Grafik Capaian Sasaran Strategis Sumber Daya Manusia yang Kompetitif	5
2.	Gambar 2.1 Skema Kerangka Pemikiran Teoritis	56
3.	Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Naffy Advertising	83
4.	Gambar 4.3 Grafik Normal <i>Profitability Plot</i>	129
5.	Gambar 4.4 Grafik <i>Scatterplot</i>	131

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul	Halaman
1.	Grafik Responden Berdasarkan Umur	1/22
2.	Grafik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	1/22
3.	Grafik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	2/22
4.	Grafik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	2/22
5.	Distribusi Responden Mengenai Pelatihan Soft Skills (X_1).....	3/22
6.	Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_2).....	4/22
7.	Distribusi jawaban Responden Mengenai Kinerja Karyawan (Y)	5/22
8.	Hasil Uji Validitas X_1 SPSS Versi 24.0	6/22
9.	Hasil Uji Validitas X_2 SPSS Versi 24.0	7/22
10.	Hasil Uji Validitas Y SPSS Versi 24.0	8/22
11.	Hasil Reliabilitas X_1 SPSS Versi 24.0	9/22
12.	Hasil Pengujian Analisis Statistik Deskriptif SPSS Versi 24.0	9/22
13.	Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda SPSS Versi 24.0.....	9/22
14.	Hasil Pengujian One-Sample Kolmogorov-Smirnov SPSS Versi 24.0	10/22
15.	Grafik Normal Profitability Plot	11/22
16.	Hasil Pengujian Multikolinearitas SPSS Versi 24.0.....	11/22
17.	Grafik Scatterplot	12/22
18.	Hasil Pengujian Autokorelasi SPSS Versi 24.0	12/22
19.	Distribusi Nilai Tabel Durbin Watson	13/22
20.	Hasil Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t) SPSS Versi 24.0	13/22
21.	Hasil Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Simultan F) SPSS Versi 24.0	13/22
22.	Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi SPSS Versi 24.0.....	13/22
23.	T_{Tabel}	14/22
24.	F_{Tabel}	15/22

25.	Durbin-Watson Tabel	16/22
26.	Surat Tugas.....	17/22
27.	Formulir Perubahan Judul Proposal Skripsi.....	18/22
28.	Formulir Persetujuan Judul Proposal Skripsi	19/22
29.	Catatan Konsultasi Skripsi Pembimbing I	20/22
30.	Catatan Konsultasi Skripsi Pembimbing II	21/22
31.	Daftar Riwayat Hidup	22/22



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Arus globalisasi (*the process of globalization*) sudah tidak terbendung lagi dan seiring dengan perkembangan teknologi dunia yang kini memasuki era revolusi industri 4.0 yang menekankan pada pola *digital economy*, *artificial intelligence (AI)*, *big data*, *robotic* dan hal terkait lainnya atau bisa juga dikenal dengan fenomena *disruptive innovation*. Revolusi industri telah mendongkrak berbagai kesempatan bagi sumber daya manusia disektor manufaktur untuk memiliki keterampilan dan keahlian khusus yang sesuai dengan perkembangan teknologi terkini dengan melalui serangkaian pelaksanaan pelatihan keterampilan (*up skilling*) dan pembaruan keterampilan (*reskilling*) dalam pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja berdasarkan kebutuhan dunia industri saat ini. Revolusi industri 4.0 berasal dari industri 3.0. yang berkaitan dengan kemauan manusia untuk terus berubah dan berkembang membuat revolusi digital tergantikan. Bicara tentang teknologi, revolusi industri 4.0 tidak hanya tentang teknologi tapi juga mencakup kesemua disiplin ilmu, ekonomi, industri dan pemerintah. Pada era revolusi industri 4.0 dan seterusnya akan melibatkan beberapa jenis pekerjaan pada kemampuan sains, teknologi, teknik, matematika, *internet of things*, dan pembelajaran sepanjang hayat 75% (Zimmerman, 2018).

Semakin berkembangnya dunia industri mengakibatkan perusahaan-perusahaan berusaha lebih keras dalam meningkatkan produktivitasnya agar lebih unggul dari dalam persaingan global. Untuk itu diperlukan tenaga kerja yang memiliki kinerja yang tinggi karena keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Sumber daya manusia akan menjalankan seluruh kegiatan perusahaan dan berperan penting dalam meningkatkan produktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Begitupun dengan para karyawan yang juga harus bersaing dalam era industri ini karena kemampuan keterampilan yang mampu mengikuti perubahan arus globalisasi yang akan dibutuhkan dalam perusahaan. Salah satu instrumen dalam pengembangan sumber daya manusia atau peningkatan kualitas karyawan yang paling efektif adalah melalui pelatihan dan pengembangan.

Perusahaan industri akan selalu dihadapkan pada persaingan kompetitif. Dalam menghadapi persaingan tersebut, tentunya tidak cukup hanya menggunakan pemanfaatan teknologi canggih pada kegiatan produksi dan kegiatan operasional perusahaan yang didukung oleh kemampuan sumber daya manusia yang profesional. Untuk mencapai tujuan perusahaan pada posisi yang ingin dicapai maka perlu berinvestasi pada sumber daya manusia dan teknologi. Kesuksesan suatu perusahaan dapat dicapai apabila perusahaan tersebut selalu tanggap terhadap perubahan lingkungan, teknologi dan ilmu pengetahuan dan tantangan yang dihadapi baik internal maupun external. Oleh karena itu maka dilakukannya penyesuaian tenaga kerja dengan berbagai pengetahuan dan keterampilan dalam perusahaan.

Dalam rangka menjaga kemajuan pengembangan suatu organisasi tersebut, maka organisasi memiliki kewajiban untuk membina pegawainya sehingga keahlian mereka dapat ditingkatkan, dengan upaya yang dilakukan adalah meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan melalui pengembangan sumber daya manusia.

Untuk memperkuat penelitian ini maka dirujuk penelitian terdahulu hal ini dijelaskan pada hasil studi analisis yang telah dikemukakan oleh Pakpahan (2015), Rahma dkk (2015), Budidarma (2015), Widayanti (2015), Lolowang (2016), Sitepu (2016), Rini (2016), Supianto (2016), Wicaksono (2016), Hariyanto (2016), Sandroto (2016), Rokhayati (2017), Abdi (2017), Chusnah (2016), Manullang (2017), Roslilbrahim (2017), Dalimunthe (2017), Christoffel (2018), dengan metode pengumpulan data sekunder dan primer yang dilakukan dengan menyebarkan kuisisioner, wawancara, dan studi dokumen pada responden. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif sebagai prosedur penelitian yang menampilkan data deskriptif dan analisis statistik inferensial. Penelitian tersebut menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan negatif terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Supianto (2015), hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan terkait kompensasi (*soft skills*) dengan kinerja karyawan diperusahaan yang berada dikota cilegon, banten. Dan variabel kompetensi (*soft skills*) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompetensi dengan Kinerja Karyawan.

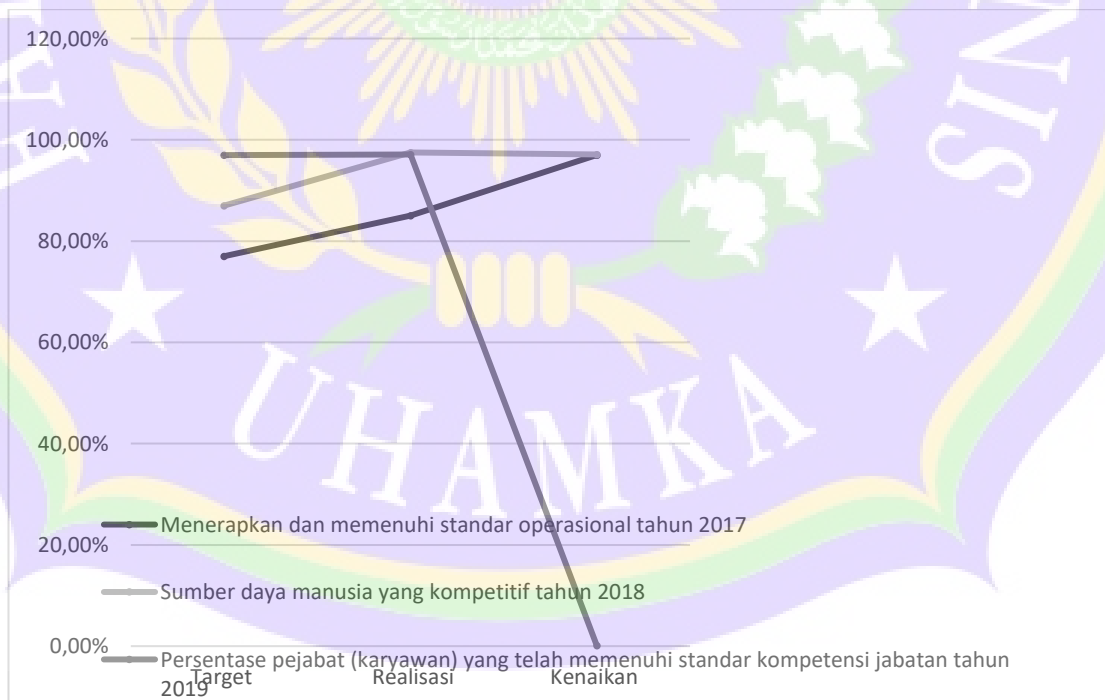
Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian Wicaksono (2016), Hariyanto (2016), Widayanti (2015), Rini (2016), Roslilbrahim (2017), dan Sandroto (2016) yang menemukan pelatihan *soft skills* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi *soft skills*.

Berdasarkan penelitian terdahulu terdapat enam belas dari tujuh belas penelitian yang menyatakan adanya pengaruh positif antara pelatihan *soft skills* dengan kinerja karyawan. Dengan pengembangan sumber daya manusia diharapkan dapat lebih meningkatkan keterampilan teknis dan keahlian profesional karyawan. Akan tetapi keberhasilan program tersebut tidak dapat langsung terlihat selama pelaksanaan, melainkan dilihat dari hasil pekerjaan karyawan setelah mengikuti pengembangan sumber daya manusia apakah ada perubahan positif atau tidak. Maka dari itu pengembangan sumber daya manusia harus dilakukan seefisien mungkin agar dapat benar-benar berperan dalam peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan.

Begitu juga halnya dengan PT. Naffy Advertising, yang bergerak dalam bidang industri percetakan. Untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut, perlu memberikan perhatian terhadap sumber daya manusia guna meningkatkan kinerja karyawan. Pemberian perhatian kepada karyawan untuk perusahaan tersebut sangat diperlukan karena akan diberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Pemberian pelatihan *soft skill* oleh perusahaan akan menentukan tinggi rendahnya kemampuan kerja karena dengan adanya pemberian pelatihan dapat memberikan pengaruh pada peningkatan kemampuan sumber daya manusianya.

Oleh karena itu, karyawan PT. Naffy *Advertising* memiliki latar belakang pendidikan dan pengalaman yang berbeda-beda pada fungsi dan tugas dari tanggung jawabnya tersebut. Maka dibutuhkan pelatihan *soft skill* dan pengembangan untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusianya disetiap bidang dan tanggung jawabnya agar tercipta kualitas kinerja yang profesional terutama kinerja karyawan dalam perusahaan yang mampu membangun organisasi untuk mencapai keunggulan, kompetitif, memiliki kepemimpinan yang tepat, memanfaatkan semua informasi yang diterima dengan tepat dan memiliki kompetensi yang dibutuhkan untuk keberhasilan organisasi. Sasaran strategis ini dapat dilihat dari Indikator Kinerja Utama (IKU) yaitu persentase pejabat (karyawan) yang telah memenuhi standar kompetensi jabatan.

Gambar 1.1
“Grafik Capaian Sasaran Strategis Sumber Daya Manusia yang Kompetitif”



Sumber : Diolah oleh Penulis

Data diatas menjelaskan bahwa dalam setiap tahun periode organisasi menerapkan persentase target untuk menghasilkan sumber daya manusia yang kompetitif guna mencapai visi organisasi. Terjadinya penambahan capaian strategi sebesar 8,00% ditahun 2017, kemudian 10% ditahun 2018 dan 0,10% ditahun 2019. Meskipun ditahun sebelumnya terjadi kenaikan target sasaran menjadi 97% akan tetapi ditahun selanjutnya kenaikan yang terjadi hanya 0,10% sehingga menunjukkan adanya penurunan indikator kinerja utama.

Tabel 1.1
Jenis-Jenis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang
Diikuti oleh pegawai PT. Naffy Advertising

No	Nama Kegiatan	Program	Output	Unit Penanggung Jawab
1.	Training / Diklat	Pelatihan <i>Graphic</i>	185 pegawai	Subbagian Pengembangan Pegawai
2.	Training / Diklat	Pengoperasian Perangkat Lunak <i>design graphic</i>	185 pegawai	Subbagian Pengembangan Pegawai
3.	Training / Diklat	Pengoperasian Mesin Cetak pada <i>Laser cut</i> dan <i>Print UV</i>	185 pegawai	Subbagian Pengembangan Pegawai

Sumber : Divisi *Human Capital* PT. Naffy Advertising

Data diatas menjelaskan bahwa perusahaan memberikan program pelatihan dan pengembangan kepada pegawai selama satu tahun sebagai upaya untuk menghasilkan sumber daya manusia yang kompetitif dalam mencapai tujuan perusahaan. Pelatihan *soft skills* dan *hard skills* serta pengembangan yang diberikan tidak hanya pada sektor keterampilan saja tetapi juga pengetahuan.

Fenomena ini menarik untuk diangkat seiring dengan berkembangnya masalah yang terjadi pada dunia kerja saat ini yang tidak hanya membutuhkan kompetensi akademik dan profesionalitas (*hard skills*) saja, namun juga kemampuan *intrapersonal* dan *interpersonal* (*soft skills*). *Soft skills* menjadi begitu penting karena banyak perusahaan atau instansi tak hanya membutuhkan tenaga kerja yang pintar dan mampu mengerjakan tugas-tugas yang diberikan.

Berdasarkan penjelasan tersebut, penulis merasa tertarik melakukan penelitian lanjutan yang harapannya dapat memberikan hasil yang lebih mumpuni dengan data yang relevan pada kondisi saat ini. Oleh karena itu, pada bagian skripsi ini, penulis mengambil judul “Pengaruh Pelatihan *Soft Skills* dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Naffy Advertising Jakarta Selatan”.

1.2 Permasalahan

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Terdapat beberapa karyawan yang belum memenuhi capaian target kinerja.
2. Peran pelatihan *soft skills* terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam perusahaan.
3. Pentingnya pengembangan sumber daya manusia guna meningkatkan kualitas kinerja karyawan dalam membangun tujuan perusahaan.
4. Hubungan antara pelatihan *soft skills* dan pengembangan sumber daya manusia dalam dunia kerja.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, penulis membatasi beberapa masalah dalam penelitian ini menggunakan sampel. Sampel yang digunakan adalah *probability sample* yaitu sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi yang dipilih menjadi anggota sampel. Variabel independen dalam penelitian ini adalah pelatihan *soft skills* dan pengembangan sumber daya manusia sedangkan kinerja karyawan dijadikan variabel dependen (terikat).

1.2.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang dan batasan masalah di atas, maka dapat dirumuskan beberapa masalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh Pelatihan *Soft Skills* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Naffy Advertising ?
2. Bagaimana pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Naffy Advertising ?
3. Bagaimana pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Naffy Advertising ?

1.3 Tujuan Penelitian

Dalam menjalankan suatu hal maka haruslah memiliki tujuan yang jelas. Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan *Soft Skills* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Naffy Advertising.

2. Untuk mengetahui Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Naffy Advertising.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan *Soft Skills* dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Naffy Advertising secara simultan.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang terkait di antaranya :

1. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber rujukan tambahan dalam penelitian lanjutan tentang pendalaman materi serta menambah wawasan dan juga pengetahuan bagi pengembangan ilmu manajemen terutama terkait pengaruh pelatihan *soft skills* dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Praktis

Diharapkan pada hasil penelitian ini, dapat dijadikan beberapa landasan informasi dan juga masukan yang turut membantu pihak manajemen dalam mengambil keputusan yang berguna untuk menilai sampai sejauh mana menggali lebih dalam mengenai analisis pelatihan dan penentuan kinerja karyawan terhadap PT. Naffy Advertising.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, R. (2015). Pengaruh pelatihan terhadap kompetensi dan kinerja karyawan (studi pada karyawan PT. PLN (Persero) distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 27(2).
- Ahmad S Ruky. (2002). *Sistem Manajemen Kerja*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama
- Ardiansyah, A. (2014). *Pengaruh pelatihan terhadap kompetensi dan kinerja (studi pada karyawan departemen research and development PT. Gatra Mapan Malang)* (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Astrid Savitri. 2019. *Mengubah Tantangan Menjadi Peluang di Era 4.0*. Yogyakarta : Genesis.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Budijaji, W. (2013). Skala pengukuran dan jumlah respon skala likert. *Jurnal ilmu pertanian dan perikanan*, 2(2), 127-133.
- Budidarma, P. A., & Rukmini, E. (2016). Pengaruh pelatihan soft skills terhadap tingkat self esteem mahasiswa. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran (JPP)*, 22(1), 052-062.
- Dr. Wahidmurni. (2017). *Pemaparan Metode Penelitian Kuantitatif*. Malang : UIN Maulana Malik Ibrahim.
- Hariandja. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Grasindo.
- Ibrahim, R., Boerhannoeddin, A., & Bakare, K. K. (2017). The effect of soft skills and training methodology on employee performance. *European Journal of Training and Development*.
- Jennifer Octora Kapahang, Christoffel Kojo dan Yantje Uhing. (2014). *Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Kompetensi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero)*. Jurnal EMBA, ISSN 2303-1174.
- Karlina Aprilia. (2013). *Teknik Penyusunan Skala Likert*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Khurotin, N., & Afrianty, T. W. (2018). Analisis pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di PT Beon Intermedia Cabang Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 64(1), 195-203.

- Ladfian, A., Dalimunthe, R. F., & Absah, Y. (2017). The Analisis on The Influence of Human Resources Competence, Sosial Capital and the Spirit of Enterpreneurship on Tenant UKM Business Performance of Business and Technology Incubator Central Cikal Usu.
- Lolowang, M. G., Adolfina, A., & Lumintang, G. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Berlian Kharisma Pasifik Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(2).
- Lubis, S. B. P. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Penyaluran dan Pusat Pengatur Beban Sumatera unit Pelayanan Tranmisi Medan.
- Mangkunegara. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. (2017). The effect of soft skills, competence and human relations skills on principal leadership. *International Journal of Academic Research in Economics and Management Sciences*, 6(4), 14-27.
- Mulyono, Iyo. (2011). *Dari Karya Tulis Ilmiah Sampai Dengan Soft Skill*. Bandung : Yrama Widya.
- Pamungkas, A. D. P., Hamid, D., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. INKA (Persero)). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 43(1), 96-103.
- Pratama, S. A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional dan Soft Skill Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mopoli Raya Medan.
- Rahma, S., Dini, P., & Zakaria, I. (2015). Analisis Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Progresif Manajemen Bisnis*, 16-26.
- Rasid, Z., Tewel, B., & Kojo, C. (2018). Pengaruh hard skill dan soft skill terhadap kinerja karyawan Perum DAMRI MANADO. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(2).
- Riyanti, B. P. D., Sandroto, C. W., & DW, M. T. W. (2017). Soft Skill Competencies, Hard Skill Competencies, and Intention to Become Enterpreneur of Vocational Graduates. *International Research Journal of Business Studies*, 9(2).
- Rizal, M., Saerang, I. S., & Jopie, R. J. (2013). Pelatihan Dan Pengembangan SDM Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Jurnalis Media Online Di

Detikawanua. com. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2).

Rokhayati, A., Kambara, R., & Ibrahim, M. (2017). Pengaruh Soft Skill dan Perencanaan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kualitas Pelatihan Sebagai Variabel Modertor (Studi Empiris Pada Pt. Krakatau Tirta Industri Cilegon). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa*, 1(2)

Sari, E., & Sinulingga, J. (2011). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Karyawan. *Jurnal Ilmiah Penelitian Manajemen Manajerial*, 2(1), 431-440.

Sedarmayati. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju.

Setiawan, J. (2014). Analisa Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Karyawan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. GICI Group Batam. *Jurnal Akmenbis*, 3(01), 12-18.

Setiawan, V., & Hidayat, R. (2015). Pengaruh Metode Pelatihan Terhadap Kompetensi Karyawan NDT (Non Destructive Test) pada PT XYZ. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis e-ISSN: 2548-9836*, 3(2), 142-149.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D*. Bandung : Alfabeta.

Sulaefi, S. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 5(1), 8-21.

Wicaksono, Y. S. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Rangka Meningkatkan Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi di SKM Unit V PT. Gudang Garam, Tbk Kediri). *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 3(1).

Widodo, W. (2015). Pengaruh Sumber Daya Manusia Terhadap Kemampuan Kerja Pegawai (Studi Di Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Timur). *Jurnal Tapis: Jurnal Teropong Aspirasi Politik Islam*, 11(2), 116-128.

Wiroto, D., & Pasaribu, P. N. (2015). Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir, Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Perimbangan Keuangan. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5(3), 153627.

Yudi Supiyanto. (2015). *Pengaruh kompensasi, kompetensi dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan koperasi*. Tuban : Universitas PGRI Ronggolawe Tuban.

