

**PENGARUH PELATIHAN DAN PEMBELAJARAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PTPN VII LAMPUNG**

**Supriadi Siagian**

STIE Professional Manajemen College Indonesia

---

---

**ARTICLE INFO**

**Article history:**

Received Jun 9, 2023

Revised Nov 20, 2023

Accepted Jan 11, 2023

**Keywords:**

Pelatihan,  
Pembelajaran,  
Kinerja

**ABSTRACT**

The aim of this research is to see the extent of the influence of competent human resources in the organization. This research discusses in more detail training and learning within the organization on employee performance. This research is based on an in-depth study of employee training and learning literature on human resource performance. This research was conducted at PT Perkebunan Nusantara VII Lampung in April 2018. There are two independent variables, namely training and learning and one dependent variable, namely employee performance in this research. This research is in the form of a theoretical framework which aims to assist further research regarding the role of training and learning in improving employee performance. In this research, training and learning are the keys to the success of companies that implement them to improve employee performance. The training and learning applied in the literature in this study states that employee training has a good impact on the company's sustainability and good name in the eyes of its competitors. The training that can be carried out by companies is not only limited to training on personal potential but also training in managing emotions. The learning carried out by the company emphasizes understanding and knowledge for its employees. This research provides the view that appropriate training and learning will have a positive impact on the sustainability of the company. Training and learning are the initial keys to having employees who are competent in developing human resources, control.

**ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat sejauhmana pengaruh sumber daya manusia yang berkompetensi didalam organisasi. Penelitian ini lebih terinci membahas tentang pelatihan dan pembelajaran didalam organisasi terhadap kinerja karyawannya. Penelitian ini didasarkan pada kajian mendalam literatur pelatihan dan pembelajaran karyawan terhadap kinerja sumber daya manusia. Penelitian ini dilakukan pada PT Perkebunan Nusantara VII Lampung pada bulan April 2018. Terdapat dua variabel bebas yaitu pelatihan dan pembelajaran dan satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan didalam penelitian ini. Penelitian ini berupa kerangka teoritis yang bertujuan untuk membantu penelitian selanjutnya mengenai peran pelatihan dan pembelajaran didalam meningkatkan kinerja karyawan. Didalam penelitian ini pelatihan dan pembelajaran merupakan kunci dari keberhasilan perusahaan yang menerapkannya untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Pelatihan dan pembelajaran yang diterapkan didalam literatur-literatur dalam kajian ini menyatakan bahwa pelatihan karyawan berdampak baik bagi keberlangsungan dan nama baik perusahaan dimata pesaingnya. Pelatihan yang dapat dilakukan oleh perusahaan tidak hanya sebatas tentang pelatihan potensi diri tetapi juga pelatihan didalam mengatur emosi. Pembelajaran yang dilakukan perusahaan menekankan untuk pemahaman dan pengetahuan kepada karyawannya. Penelitian ini memberikan pandangan

bahwa pelatihan dan pembelajaran yang tepat akan berdampak positif bagi keberlangsungan perusahaan. Pelatihan dan pembelajaran menjadi kunci awal untuk mempunyai karyawan yang berkompotensi baik didalam pengembangan sumber daya manusia, kontrol emosi dan penggunaan teknologi yang membantu pekerjaan.

*This is an open access article under the [CC BY-NC](#) license.*



---

**Corresponding Author:**

Supriadi Siagian  
STIE Professional Manajemen College Indonesia  
Email: supriadisiagian7@gmail.com

---

## PENDAHULUAN

Didalam era globalisasi saat ini perusahaan sangat berperan penting untuk membantu karyawannya meningkatkan potensi diri kepada karyawannya demi meningkatkan kinerja sumber daya manusia didalam perusahaan. Sumber daya manusia (karyawan) merupakan aset yang terpenting didalam perusahaan. Perusahaan yang mempunyai karyawan berkompoten akan berdampak baik bagi kinerja perusahaannya.

Salah satu masalah yang dihadapi oleh perusahaan adalah mencari cara yang terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi pelatihan dan motivasi kerja yang diberikan perusahaan, untuk itu perusahaan harus lebih meningkatkan dan mengintensifkan pemberian pelatihan dan motivasi kerja kepada seluruh karyawan. Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. (Gomes 2013).

Belajar adalah perubahan dalam tingkah laku (M. Ngalim 2000) yaitu proses perubahan perilaku secara aktif, proses mereaksi terhadap semua situasi yang ada di sekitar individu, proses yang diarahkan pada suatu tujuan, proses berbuat melalui berbagai pengalaman, proses melihat, mengamati, dan memahami sesuatu yang dipelajari.

Pembelajaran yang diidentikkan dengan kata “mengajar” berasal dari kata dasar “ajar” yang berarti petunjuk yang diberikan kepada orang supaya diketahui (diturut) ditambah dengan awalan “pe” dan akhiran “an menjadi “pembelajaran”, yang berarti proses, perbuatan, cara mengajar atau mengajarkan sehingga anak didik mau belajar. Pembelajaran adalah proses interaksi peserta didik dengan pendidik dan sumber belajar pada suatu lingkungan belajar. Pembelajaran merupakan bantuan yang diberikan pendidik agar dapat terjadi proses pemerolehan ilmu dan pengetahuan, penguasaan kemahiran dan tabiat, serta pembentukan sikap dan kepercayaan pada peserta didik. Dengan kata lain, pembelajaran adalah proses untuk membantu peserta didik agar dapat belajar dengan baik.

Pelatihan dan pembelajaran yang diterapkan didalam perusahaan diharapkan mampu untuk mendorong karyawan dalam memaksimalkan potensi diri dan pengembangannya. Program pembelajaran yang diterapkan bertujuan untuk mensosialisasikan ilmu-ilmu dan pemahaman yang dimiliki oleh staff ahli atau manajer didalam organisasi kepada karyawannya agar mampu untuk

DOI:

menyesuaikan diri dan memahami setiap bidang pekerjaan yang ada. Tindaklanjut yang dapat dilakukan oleh perusahaan setelah program pembelajaran yang diterapkan adalah pelatihan kepada karyawan yang pada dasarnya mempunyai tujuan dan manfaat yang sama dengan program pembelajaran yang telah diterapkan. Pelatihan merupakan wadah dimana perusahaan membuat dan menumbuhkan kemampuan karyawan untuk memaksimalkan dan menjalankan setiap pekerjaan melalui alat-alat yang tersedia.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Pelatihan Karyawan**

Pelatihan karyawan merupakan aset penting bagi keberlanjutan perusahaan didalam mempertahankan eksistensinya. Pelatihan mungkin juga meliputi perubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif. Dalam kajian literatur Warr (2002) berpendapat bahwa pelatihan kerja karyawan berupaya untuk meningkatkan efektivitas dalam peran pekerjaan saat ini. Konsep yang ditawarkan oleh Antonacopolou (2001) pelatihan sebagai suatu kegiatan organisasi, yang juga terdiri pengembangan.

Pelatihan mungkin juga meliputi perubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif. Pelatihan bisa dilakukan pada semua tingkat dalam organisasi. Pada tingkat bawah/ rendah pelatihan berisikan pengajaran bagaimana mengerjakan suatu tugas misalnya mengoperasikan mesin (Handoko, 2010:5).

Zurnali (2004), terdapat 3 tingkatan atau level analisis dalam menentukan kebutuhan pelatihan yang harus dipenuhi, yaitu :

1. Organization analysis (analisis organisasi): Memfokuskan pada pengenalan di dalam organisasi dimana pelatihan dibutuhkan.
2. Operations analysis (analisis operasi): Mencoba mengenal isi pelatihan-apa yang tenaga kerja harus lakukan agar bekerja secara kompeten.
3. Individual analysis (analisis individual): Menentukan seberapa baik setiap pekerja atau karyawan yang sedang melakukan tugas dalam menyelesaikan tugasnya.

Proses kegiatan pelatihan sering dilaksanakan oleh suatu perusahaan setelah terjadi penerimaan karyawan sebab latihan hanya diberikan pada karyawan dari perusahaan yang bersangkutan. Latihan adakalanya diberikan setelah karyawan tersebut ditempatkan dan ditugaskan sesuai dengan bidangnya masing-masing.

Tujuan pelatihan menurut Mangkunegara (2006) antara lain :

1. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi
2. Meningkatkan produktivitas kerja
3. Meningkatkan kualitas kerja
4. Meningkatkan perencanaan sumber daya manusia
5. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja
6. Meningkatkan rangsangan agar karyawan mampu berprestasi secara maksimal.
7. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan.
8. Menghindarkan keseragaman
9. Meningkatkan perkembangan pribadi karyawan.

Umar (2005) mengemukakan bahwa : "Program pelatihan bertujuan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja untuk kebutuhan sekarang".

Mangkunegara (2006) yakni segala bentuk pelatihan yang dibuat oleh perusahaan memiliki komponen-komponen sebagai berikut :

- a. Tujuan dan sasaran pelatihan harus jelas dan dapat diukur.
- b. Para pelatih (*trainers*) harus ahlinya yang berkualifikasi memadai.
- c. Materi pelatihan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai.
- d. Metode pelatihan harus sesuai dengan kemampuan pekerja yang menjadi peserta.
- e. Peserta Pelatihan Harus Memenuhi Persyaratan Yang Ditentukan.

### **Pembelajaran**

Pada hakikatnya setiap organisasi harus mampu menjadi organisasi pembelajar untuk dapat meningkatkan daya saingnya. Pembelajaran dengan menggunakan praktek-praktek terbaik bisa meningkatkan inovasi suatu perusahaan. Pembelajaran pun didukung oleh faktor eksternal, dengan melihat bagaimana yang terjadi di dalam pasar, perubahan teknologi, dan juga masukan dari para ahli dan konsultan.

Karyawan merupakan aset penting dalam menjadikan perusahaan sebagai organisasi pembelajar. Menurut Ahlgren dan Laura (2011) pengusaha memiliki peran dalam menjadikan perusahaan sebagai organisasi pembelajar, yaitu dengan mendorong dan berinvestasi dalam pelatihan dan pengembangan para karyawannya. Pelatihan dan pengembangan ini dilakukan agar karyawan dapat meningkatkan kompetensinya, sehingga karyawan bisa mendapatkan pembelajaran secara terus menerus agar kompetensinya meningkat.

Menurut Sudjana (2001) yang menyatakan bahwa kegiatan pembelajaran sebagai suatu proses memiliki unsur-unsur tersendiri. Unsur itu dapat membedakan antara kegiatan belajar dan kegiatan bukan belajar. Unsur-unsur tersebut mencakup tujuan belajar yang ingin dicapai, motivasi, hambatan, stimulus dari lingkungan, persepsi dan respon warga belajar. Pendapat dari Sudjana (2001) mengenai pembelajaran sebagai proses terdiri atas enam unsur yaitu:

1. Tujuan Belajar
2. Motivasi Warga Belajar
3. Tingkat Kesulitan
4. Stimulus Dari Lingkungan
5. Persepsi Warga Belajar
6. Respon Warga Belajar

Tujuan pembelajaran merupakan suatu target yang ingin dicapai oleh kegiatan pembelajaran yang dilakukan. Menurut Sardiman (2004) mengenai tujuan pengajaran atau pembelajaran ini biasanya dibagi menjadi dua yaitu tujuan instruksional umum atau lebih dikenal dengan istilah Tujuan Umum Pengajaran (TUP) merupakan hasil belajar siswa setelah selesai belajar dan dirumuskan dengan suatu pertanyaan yang bersifat umum dan Tujuan Khusus Pengajaran (TKP) merupakan tujuan-tujuan pengajaran yang bersifat khusus sebagai penjabaran dari tujuan umum pengajaran. Tujuan instruksional khusus bersifat konkret, dalam arti dapat diukur atau dapat diamati hasilnya.

Menurut Uno (2007) adalah cara-cara yang akan dipilih dan digunakan oleh seorang guru untuk menyampaikan materi pembelajaran sehingga akan memudahkan peserta didik menerima dan memahami materi pembelajaran, yang pada akhirnya tujuan pembelajaran dapat dikuasainya di akhir kegiatan belajar. Strategi menurut Moeliono (1988) dalam strategi adalah ilmu siasat

perang, bahasa pembicaraan akal “tipu muslihat” untuk mencapai suatu maksud atau tujuan tertentu.

### **Kinerja Karyawan**

Kata kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah *performance*, yang dalam bahasa Indonesia menjadi kata performa (Wirawan 2009). Kinerja di dalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumberdaya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja. Banyak sekali faktor yang mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya. Terdapat faktor yang berasal dari dalam diri sumber daya manusia sendiri maupun dari luar dirinya.

Menurut Simanjuntak (2005) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu dalam hal ini mencakup kinerja individu, kinerja kelompok, kinerja perusahaan yang dipengaruhi faktor intern dan ekstern. Menurut Sinambela (2012) kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas yang terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang diajukan sebagai acuan.

Menurut Wirawan (2009) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau profesi dalam waktu tertentu. Menurut Rivai dan Sagala (2009) bahwa kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan. Sedarmayanti (2004) menyatakan kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara ilegal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Menurut Rivai dan Basri (2005) ukuran-ukuran keberhasilan dalam pekerjaan dapat ditentukan dengan tepat dan lengkap, juga dapat diuraikan dalam bentuk perilaku yang dapat diamati dan diukur secara cermat dan tepat. Ukuran-ukuran keberhasilan yang sering digunakan dalam pekerjaan ialah ciri kepribadian dalam bentuk sifat, seperti kemampuan dalam bekerja sama, dan hasil kerja. Dari beberapa definisi yang dikemukakan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan prestasi yang dapat dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan di PT Perkebunan Nusantara VII Lampung yang merupakan perusahaan BUMN yang bergerak di bidang pertanian. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah pelatihan dan pembelajaran, sementara variabel bebas didalam penelitian ini adalah kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara VII Lampung. Pemilihan variabel terikat ini adalah untuk melihat sejauhmana peranan penting dari pelatihan dan motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Pelatihan yang diterapkan oleh perusahaan merupakan sumber asset untuk masa depan kinerja perusahaan itu karena karyawan sudah dibekali ilmu untuk lebih mampu lagi menggali kinerja yang dimilikinya. Pembelajaran yang diberikan kepada karyawan merupakan awal untuk membangun pemahaman dasar karyawan mengenai pekerjaan dan tanggungjawabnya.

DOI:

Penelitian ini berdasarkan literatur – literatur dan penelitian sebelumnya yang meneliti dan membahas tentang pelatihan dan pembelajaran terhadap kinerja karyawan yang didapat dari langsung dari kunjungan ke PT Perkebunan Nusantara VII Lampung pada tanggal 4 dan 5 April 2018, buku-buku, penelitian sebelumnya, dan sumber internet. Penelitian ini bertujuan untuk memahami dan mengetahui peran pelatihan dan motivasi yang telah diterapkan oleh PT Perkebunan Nusantara VII Lampung terhadap peningkatkan kinerja karyawannya dengan membandingkan studi-studi yang telah ada mengenai keefektifitasan praktek dan teori yang berkembang.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelatihan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan ketrampilan karyawan sehingga mampu meningkatkan kompetensinya dalam melaksanakan pekerjaannya lebih efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Mina Beigi dan Melika Shirmohammadi dalam jurnalnya, program pelatihan sangat dibutuhkan untuk menyelidiki efek dari kecerdasan emosional. Pelatihan ditujukan kepada karyawan untuk meningkatkan kualitas pelayanan dari penyedia layanan. Terdapat hal menarik didalam jurnal ini yaitu pelatihan yang dilakukan bukan hanya terkait dengan kemampuan karyawan didalam mengembangkan potensi diri tetapi juga pelatihan kecerdasan emosi karyawan perlu dikembangkan. Program pelatihan kecerdasan emosi terbukti menghasilkan kualitas layanan baik dari segi kualitas layanan secara keseluruhan dan empat dimensi ( keandalan, tanggap, jaminan, dan empati).

Menurut Rajib Lochan Dhar didalam jurnalnya yang berjudul *Service quality and the training of employees: The mediating role of organizational commitment* menyatakan bahwa pengetahuan karyawan akan pentingnya pelatihan yang dilakukan bagi kepuasan pelanggan. Pelatihan yang dilakukan menghasilkan kepuasan pelanggan atas pelayanan yang mereka terima. Sementara penelitian yang dilakukan oleh Maxwell Olokundun, Hezekiah Falola, Odunayo Salau, Stephen Ibidunni, Fred Peter menjelaskan bahwa pelatihan dan pengembangan di tingkat staf akademik akan mempengaruhi kualitas cara mengajar yang akan berdampak pada prestasi siswa dibidang akademik. Dalam jurnal ini, peran pelatihan dan pengembangan bukannya tentang kualitas karyawan didalam organisasi tetapi juga menyangkut nasib perusahaan dimasa depan.

Jurnal milik Jalal Hanaysha menegaskan bahwa pelatihan karyawan memiliki efek positif yang signifikan terhadap komitmen organisasi. penelitian ini bertujuan untuk menguji efek dari tiga faktor yaitu pemberdayaan karyawan, kerja sama tim, dan pelatihan karyawan terhadap komitmen organisasi. Peran dari pelatihan karyawan juga merujuk kepada komitmen organisasi, artinya bahwa organisasi sangat memikirkan pelatihan dan pengembangan kepada karyawannya merupakan hal yang penting untuk menvestasi dimasa depan.

Pembelajaran erat kaitannya dengan pelatihan. Pembelajaran merupakan proses awal dari adanya pelatihan. Setiap karyawan didalam organisasi harus mendapatkan pelatihan dan pembelajaran yang cukup disetiap bagian bidang pekerjaannya agar mampu menjalankan dan melaksanakan tugas dengan maksimal.

Pelatihan Menurut Paul Lyons didalam jurnalnya menyatakan bahwa karyawan yang terlatih dalam penciptaan dan penerapan lebih efektif dalam interaksi kepada pelanggan. pembelajaran yang diterapkan didalam organisasi untuk membangun keterampilan, pencapaian pengetahuan, dan peningkatan kinerja.

DOI:

Sementara Jay Andrew Cohen menegaskan bahwa pusat untuk belajar dalam sebuah organisasi adalah peran manajer didalam melaksanakannya, dan pembinaan dan bimbingan yang diberikan oleh manajer merupakan dasar untuk pembelajaran organisasi.

Menurut Mthokozisi Mpofo, Clifford Kendrick Hlatywayo, manajer harus berperan aktif mengajak karyawan untuk mengikuti kegiatan pelatihan dan pengembangan. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan insentif yang dapat memotivasi karyawan untuk mengambil bagian dalam program pelatihan dan pengembangan. Jurnal ini lebih menggambarkan bagaimana proses pelatihan dan pengembangan dapat terjadi didalam organisasi. Faktor-faktor pendorong tidak hanya aturan-aturan dari perusahaan tetapi juga bonus yang akan mempengaruhi pola pikir dan cara kerja karyawan.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. PT Perkebunan Nusantara VII Lampung merupakan salah satu perusahaan BUMN yang mempunyai karyawan tetap sebesar 10.021 dan karyawan tidak tetap sebesar 3.248 karyawan yang sebagian besar karyawan disana adalah lulusan dari sekolah dasar yang sangat minim akan ilmu dan membutuhkan pelatihan dan pembelajaran guna memaksimalkan kemampuan yang dimilikinya.

Penerapan pelatihan yang dilakukan oleh PT Perkebunan Nusantara VII Lampung salah satunya adalah Modul ERP SAP dibidang keuangan yang bertujuan untuk membantu karyawan memahami cara kerja dan praktik langsung didalam perusahaan dengan sistem ini.

Dalam pemenuhan dan penerapan pelatihan dan pembelajaran yang telah dilakukan oleh PT Perkebunan Nusantara VII Lampung kinerja karyawan didalam perusahaan sudah cukup meningkat dan mampu untuk dipraktekkan walaupun penurunan kinerja perusahaan di beberapa tahun terakhir masih terlihat, tetapi dengan adanya pelatihan dan motivasi yang diberikan oleh perusahaan akan membantu karyawannya untuk meningkatkan kinerja diri dan kinerja perusahaan.

Berdasarkan studi literatur dan jurnal-jurnal pendukung tentang pelatihan dan pembelajaran didalam sebuah organisasi, PT Perkebunan Nusantara VII Lampung dapat berkeinginan untuk membuat suatu sistem pelatihan dan pembelajaran didalam meningkatkan efektifitas kinerja karyawannya, seperti penerapan kelompok belajar dengan peran aktif para manajer atau atasannya didalam kelompok tersebut. Pelatihan kepada karyawan tentang pentingnya memahami dan menggunakan teknologi yang tersedia seperti menggunakan mesin di pabrik ataupun mesin didalam kebun.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut.

1. Pelatihan dan pembelajaran bagi karyawan sangat penting untuk diterapkan dalam suatu perusahaan. Dengan adanya pelatihan karyawan akan dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien terutama untuk menghadapi perubahan - perubahan yang terjadi seperti perubahan teknologi, perubahan metode kerja, menuntut pula perubahan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan.

2. Dengan adanya pelatihan dan pembelajaran yang semakin baik maka akan memberikan peningkatan terhadap kinerja karyawan yang lebih baik pula. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tujuan pelatihan adalah untuk mengembangkan pengetahuan, sikap, keterampilan kerja dan moral karyawan dalam usahanya untuk meningkatkan daya kerja atau produktivitas kerja karyawan sehingga menghasilkan produk yang berkualitas.
3. Karyawan merupakan aset untuk menjamin kelancaran penyelenggaraan perusahaan oleh karena itu diperlukan karyawan yang terampil, cekatan dan mampu-nyai kemampuan yang memadai dalam melaksanakan pekerjaannya. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset perusahaan yang penting yang harus dimiliki oleh perusahaan dan perlu diperhatikan oleh manajemen. Melihat betapa pentingnya peran sumber daya manusia dalam perusahaan, maka wajarlah jika pihak manajemen memberikan perhatian lebih melalui kebijaksanaan-kebijaksanaan yang diambilnya, agar karyawan dapat memberikan kontribusi kepada perusahaan dengan kemampuan dan keahliannya secara optimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahlgren L, & Laura, C.E. (2011). Lifelong learning through smes: exploring workplace learning in the UK. *Journal of Workplace Learning*, 23(5), 331-348.
- A.M. Sadirman. 2004. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Anton M Moeliono. 1988. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Antonacopolou, E.P. (2001), "The paradoxical nature of the relationship between training and learning", *Journal of Management Studies*, Vol. 38, pp. 327-49.
- Cohen, Jay Andrew. 2014. *The inseparable nature of working and learning: peripheral management practice that facilitates employee learning*.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi
- Hanaysha, Jalal. 2016. *Examining The Effects Of Employee Empowerment, Teamwork, And Employee Training On Organizational Commitment*
- Handoko, Hani. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. PT.BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Lochan, Dhar Rajib. 2014. *Service Quality And The Training Of Employees: The Mediating Role Of Organizational Commitment*.
- Lyons, Paul. 2010. *Feature articles Performance templates: a learning and performance partnership for employee and manager development*.
- Makmun, Abin Syamsudin. 2004. *Psikologi Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarda.
- Mangkunegara, P. Anwar. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Penerbit Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, P. Anwar Prabu. 2006. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Refika Aditama.



Vol. x No. x. Oktober 2023

p-ISSN:

e- ISSN:

Mathis, Robert L & John H. Jackson. 2001. Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia). Jakarta: Salemba Empat.

Mthokozisi Mpofu, Clifford Kendrick Hlatywayo. 2015. Training And Development As A Tool For Improving Basic Service Delivery; The Case Of A Selected Municipality.

Olokundun, Maxwell, At All. 2018. Data Set On The Effect Of Training And Development On Creativity Of Academic Staff In A Selected Nigerian University.

Purwanto, M. Ngalm. 2000. Psikologi Pendidikan. Bandung : Remaja Rosdakarya.

Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktek. Jakarta : Rajagrafindo Persada

Sedarmayanti, 2007, Good Governance (Kepemerintahan Yang Baik), Bandung : Mandar Maju.

Simanjuntak, Payaman J. 2005. Manajemen dan Evaluasi Kinerja. Jakarta: FE Universitas Indonesia.

Sinambela L. 2012. Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi. Yogyakarta (ID) : Graha Ilmu.

Sudjana, D. 2001. Metode dan Teknik Pembelajaran partisipatif. Bandung: Falah Production

Tua, Marihot. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Gramedia Widiasaranan Indonesia.

Umar, Husein. 2005. Riset SDM Dalam Organisasi. Edisi Revisi Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.

Uno, Hamzah B. 2007. Model Pembelajaran Menciptakan Proses Belajar Mengajar yang Kreatif dan Efektif. Jakarta: Bumi Aksara.

Wirawan. 2009. Evaluasi Kinerja Sumer Daya Manusia : Teori, Aplikasi dan Penelitian. Jakarta : Salemba Empat

Zurnali, Cut 2004. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Perilaku Produktif Karyawan Divisi Long Distance PT. Telkom Tbk. Tesis. Unpad, Bandung.

Beigi, Mina And Melika Shirmohammadi. Effects Of An Emotional Intelligence Training Program On Service Quality Of Bank Branches.