

# **PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BAKRIE SUMATERA PLANTATIONS Tbk**

Ike Fitriyani Lestari<sup>1</sup>, Dr. Dailami, M.I.Kom<sup>2</sup>

*Fakultas Ekonomi Universitas Asahan, Jl. Jend Ahmad Yani Kisaran Telp. 0623-347222.*

*Email : [ekonomiuna@yahoo.com](mailto:ekonomiuna@yahoo.com)*

## **Abstrak**

**Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bakrie Sumatera Plantations Tbk. Sei Baleh Estate; Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa hasil uji F dengan nilai 10,15 menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja dapat dipakai untuk mengestimasi kinerja karyawan pada PT. Bakrie Sumatera Plantations Tbk. Sei Baleh Estate. Hasil uji signifikan t (Uji t) menyatakan bahwa variabel Pelatihan Kerja , dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05. Hasil koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) adalah 0,532 memiliki makna bahwa variabel pelatihan kerja memiliki hubungan yang erat terhadap kinerja karyawan pada PT. Bakrie Sumatera Plantations Tbk. Sei Baleh Estate. Adjusted R Square sebesar 0,255 berarti 25,5 % peningkatan kinerja karyawan pada PT. Bakrie Sumatera Plantations Tbk. Sei Baleh Estate dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan kerja,**

## **PENDAHULUAN**

Pada dasarnya permasalahan yang senantiasa dihadapi oleh perusahaan berada di negara berkembang yaitu rendahnya Sumber Daya Manusia (SDM) serta terbatasnya jumlah SDM yang memiliki keahlian. Kelangkaan ini menyebabkan perusahaan harus benar-benar teliti dalam mencari karyawan untuk ditempatkan pada posisi paling sesuai dengan kemampuan dimiliki masing-masing..

Standar Operasional Prosedur (SOP) pada PT. Bakrie Sumatera Plantations Tbk. Sei Baleh Estate beraneka macam, namun SOP pada penelitian ini yaitu SOP ditekankan untuk para karyawan kantor, asisten, dan mandor besar. Selama ini SOP dimiliki oleh PT. Bakrie Sumatera Plantations Tbk. Sei Baleh Estate sudah baik, namun masih ada beberapa kekurangan.

Menurut Gomes (2007;197), “Pelatihan yaitu setiap usaha untuk memperbaiki prestasi kerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawab, idealnya, pelatihan

harus dirancang untuk mewujudkan tujuan-tujuan para pekerja secara perorangan”. Pelatihan sering dianggap sebagai aktivitas yang paling umum dan para pimpinan mendukung adanya pelatihan karena melalui pelatihan para pekerja akan menjadi lebih terampil.

Masalah-masalah yang sering dihadapi oleh karyawan PT. Bakrie Sumatera Plantations Tbk. Sei Baleh Estate yaitu masih minimnya pelatihan diberikan oleh perusahaan kepada para karyawannya, padahal pelatihan yang maksimal akan dapat meningkatkan kinerja para karyawan PT. Bakrie Sumatera Plantations Tbk. Sei Baleh Estate. Pelatihan yang dibutuhkan para karyawan PT. Bakrie Sumatera Plantations Tbk. Sei Baleh Estate dapat berupa training, seminar, dan lain sebagainya.

Dari uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian berjudul “Pengaruh Prosedur Rekrutmen, Prosedur Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada PT. Bakrie Sumatera Plantations Tbk. Sei Baleh Estate”.

### METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian ini bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lainnya serta untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau hubungan dengan variabel yang lain.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

#### 1. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2008;98), “angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara member seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab”. Pada penelitian ini, kuesioner yang diberikan berupa seperangkat pertanyaan tertulis secara langsung yang diberikan kepada para responden (karyawan) PT. Bakrie Sumatera Plantations Sei Baleh Estate, di mana para responden hanya tinggal memberi tanda ceklis (√) pada jawaban yang dianggap paling sesuai dengan pertanyaan yang diajukan oleh peneliti.

#### 2. Observasi (Pengamatan)

Metode observasi adalah metode pengumpulan data yang digunakan untuk

menghimpun data penelitian melalui pengamatan dan pengindraan, (M. Burhan Bungin, 2011;112). Observasi berupa pengamatan secara langsung yang dilakukan oleh peneliti terhadap obyek penelitian, guna memperoleh bahan dan data yang diperlukan dalam proses melengkapi kegiatan penelitian pada PT. Bakrie Sumatera Plantations Sei Baleh Estate.

#### 3. Interview (Wawancara)

Kegiatan mengajukan beberapa pertanyaan yang dianggap perlu guna melengkapi kegiatan penelitian kepada pimpinan PT. Bakrie Sumatera Plantations Sei Baleh Estate.

Variabel bebas dalam perumusan masalah penelitian ini adalah dan Pelatihan Kerja (X), serta yang menjadi variabel terikatnya yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 3.2.  
Definisi Operasionalisasi Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
3	Pelatihan Kerja (X)	Pelatihan dimaksudkan untuk memberikan keterampilan yang dibutuhkan bagi karyawan baru maupun karyawan yang sudah ada dalam melakukan pekerjaannya.	1. Training 2. Studi Banding 3. Team Work 4. Program Aplikasi 5. Pelatihan Keterampilan	Skala Likert
4	Kinerja Karyawan (Y)	Hasil yang diperoleh dari beberapa pengorbanan yang telah dikeluarkan oleh karyawan	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Tanggungjawab 4. Ketepatan waktu 5. Kerjasama Tim	Skala Likert

Sumber : Dikelola dari berbagai sumber

Untuk mempermudah pengujian terhadap analisis yang digunakan, idealnya data yang digunakan dalam bentuk skala interval (*scaled values*). Pada penelitian ini, data yang tersedia dalam bentuk skala ordinal dengan menggunakan *Skala Likert*. *Skala Likert* ini kemudian menskala

individu yang bersangkutan dengan menambahkan bobot dari jawaban yang dipilih.

Cara perhitungan yang digunakan pada *Skala Likert* sendiri adalah dengan menghadapkan seorang responden dengan beberapa pernyataan dan kemudian diminta untuk memberikan jawaban. Data yang berhasil dikumpulkan dari kuesioner selanjutnya akan diukur dengan bobot hitung 1 sampai 5, dengan kategori :

Tabel 3.3.  
Indikator Skala Likert

No	Skala	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis deskriptif dalam penelitian ini merupakan uraian atau penjelasan dari hasil pengumpulan data primer berupa kuesioner yang telah diisi oleh responden penelitian. Kuesioner berisikan 20 pernyataan yang terdiri dari lima butir untuk variabel Prosedur Kerja ( $X_1$ ), lima butir untuk variabel Pelatihan Kerja ( $x_2$ ), dan lima butir untuk variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

### 4.1.3.1 Karakteristik Responden Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.1. di bawah ini

Tabel 4.1.  
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Laki-laki	81	100
<b>Jumlah</b>	<b>81 Karyawan</b>	<b>100 %</b>

Sumber : PT. BSP Sei Baleh Estate (Data Diolah, 2020)

Tabel 4.1. menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini adalah secara keseluruhan (100 %) berjenis kelamin laki-laki.

### 4.1.3.2 Karakteristik Responden Karyawan Berdasarkan Umur

Karakteristik responden berdasarkan umur dapat dilihat pada tabel 4.2. di bawah ini :

Tabel 4.2.  
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Tingkat Umur	Jumlah Responden	Persentase
21 - 30	2	2,5
31 - 40	11	13,6
41 - 50	53	65,4
51 - 60	15	18,5
<b>Jumlah</b>	<b>81 Karyawan</b>	<b>100 %</b>

Sumber : PT. BSP Sei Baleh Estate (Data Diolah, 2020)

Tabel 4.2. menunjukkan bahwa umur responden antara 21 tahun sampai 30 tahun berjumlah dua orang (2,5 %), 31 tahun sampai 40 tahun berjumlah 11 orang (13,6 %), responden dengan umur 41 tahun sampai 50 tahun berjumlah 53 orang (65,4 %), dan responden dengan umur 51 tahun sampai 60 tahun berjumlah 15 orang (18,5 %).

### 4.1.3.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel 4.3. di bawah ini :

Tabel 4.3.  
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tingkat Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase
0 - 10 Tahun	9	11,11
11 - 20 Tahun	22	27,16
21 - 30 Tahun	50	61,73
<b>Jumlah</b>	<b>81 Karyawan</b>	<b>100 %</b>

Sumber : PT. BSP Sei Baleh Estate (Data Diolah, 2020)

Tabel 4.3. menunjukkan bahwa masa kerja responden antara 0 sampai 10 tahun berjumlah sembilan orang (11,11 %), masa kerja 11 tahun sampai 20 tahun berjumlah 22 orang (27,16 %), masa kerja 21 tahun sampai 30 tahun berjumlah 50 orang (61,73 %).

#### 4.1.3.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel 4.4. di bawah ini :

Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
SD	26	32,1
SMP	26	32,1
SMA	26	32,1
D1	1	1,2
D3	1	1,2
S1	1	1,2
<b>Jumlah</b>	<b>81 Karyawan</b>	<b>100 %</b>

Sumber : PT. BSP Sei Baleh Estate (Data Diolah, 2020)

Tabel 4.4. menunjukan tingkat pendidikan SD ada sebanyak 26 orang (32,1 %), tingkat pendidikan SMP ada sebanyak 26 orang (32,1 %), tingkat pendidikan SMA ada sebanyak 26 orang (32,1 %), tingkat pendidikan D1 ada sebanyak 1 orang (1,2 %), tingkat pendidikan D3 ada sebanyak 1 orang (1,2 %), dan tingkat pendidikan S1 ada sebanyak 1 orang (1,2 %).

#### 4.1.4 Distribusi Jawaban Responden

##### 4.1.4.1 Variabel Pelatihan Kerja (X)

Dari data yang diperoleh untuk variabel Pelatihan Kerja (X) dapat dilihat pada tabel 4.7. berikut ini :

Tabel 4.7. Deskripsi Variabel Pelatihan Kerja (X)

Deskripsi	Mean	SS		S		KS		TS		STS		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
PT. Bakrie Sumatera Plantations Tbk. Sei Baleh Estate memberikan training bagi karyawan	4,35	30	37	49	60,5	2	2,5	-	0	-	0	81	100
PT. Bakrie Sumatera Plantations Tbk. Sei Baleh Estate seharusnya melakukan studi banding bagi karyawan	4,24	29	35,8	43	53,1	9	11,1	-	0	-	0	81	100
PT. Bakrie Sumatera Plantations Tbk. Sei Baleh Estate memiliki <i>team work</i> yang baik	4,29	29	35,8	47	58	5	6,2	-	0	-	0	81	100
PT. Bakrie Sumatera Plantations Tbk. Sei Baleh Estate seharusnya memberikan pelatihan program aplikasi bagi karyawannya	3,94	14	17,3	49	60,5	17	21	1	1,2	-	0	81	100
PT. Bakrie Sumatera Plantations Tbk. Sei Baleh Estate seharusnya memberikan pelatihan keterampilan bagi karyawannya	4,17	17	21	61	75,3	3	3,7	-	0	-	0	81	100

Sumber : Output SPSS (Data Diolah, 2020)

Dari tabel 4.7. di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa rata-rata karyawan menyatakan :

1. Pada butiran pernyataan pemberian training bagi karyawan, karyawan menyatakan paling banyak setuju sebanyak 60,5 %, sangat setuju sebanyak 37,0 %, dan kurang setuju sebanyak 2,5 %.
2. Butiran pernyataan melakukan studi banding bagi karyawan, karyawan menyatakan paling banyak setuju sebanyak 53,1 %, sangat setuju sebanyak 35,8 %, dan kurang setuju sebanyak 11,1 %.
3. Pada butiran pernyataan memiliki *team work* yang baik, karyawan menyatakan paling banyak setuju sebanyak 58,0 %, sangat setuju sebanyak 35,8 %, dan kurang setuju sebanyak 6,2 %.

- Pada butiran pernyataan pemberian pelatihan program aplikasi bagi karyawannya, responden menyatakan paling banyak setuju sebanyak 60,5 %, kurang setuju sebanyak 21,0 %, dan sangat setuju 17,3 %, serta kurang setuju sebanyak 1,2 %.
- Pada butiran pernyataan pemberian pelatihan keterampilan bagi karyawannya, responden menyatakan paling banyak setuju sebanyak 75,3 %, sangat setuju sebanyak 21,0 %, dan kurang setuju sebanyak 3,7 %.

#### 4.1.4.2 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Dari data yang diperoleh untuk variabel Prosedur Kerja ( $X_2$ ) dapat dilihat pada tabel 4.8. berikut ini :

**Tabel 4.8.**

#### Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Deskripsi	Mean	SS		S		KS		TS		STS		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
PT. Bakrie Sumatera Plantations Tbk Sei Balah Estate memiliki kualitas kerja yang baik	4,42	37	45,7	41	50,6	3	3,7	-	0	-	0	81	100
PT. Bakrie Sumatera Plantations Tbk Sei Balah Estate memiliki kuantitas kerja yang baik	4,42	36	44,4	43	53,1	2	2,5	-	0	-	0	81	100
PT. Bakrie Sumatera Plantations Tbk Sei Balah Estate memiliki tanggung jawab yang besar dalam menyelesaikan pekerjaannya	4,43	36	44,4	44	54,3	1	1,2	-	0	-	0	81	100
PT. Bakrie Sumatera Plantations Tbk Sei Balah Estate memiliki ketepatan waktu yang baik dalam bekerja	4,23	21	25,9	58	71,6	2	2,5	-	0	-	0	81	100
PT. Bakrie Sumatera Plantations Tbk Sei Balah Estate mempunyai kerjasama yang baik	4,38	32	39,5	48	59,3	1	1,2	-	0	-	0	81	100

**Sumber :** Output SPSS (Data Diolah, 2020)

Dari tabel 4.8. di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa rata-rata karyawan menyatakan :

- Pada butiran pernyataan memiliki kualitas kerja yang baik, karyawan menyatakan paling banyak setuju sebanyak 50,6 %,

sangat setuju sebanyak 45,7 %, dan kurang setuju sebanyak 3,7 %.

- Butiran pernyataan memiliki kuantitas kerja yang baik, karyawan menyatakan paling banyak setuju sebanyak 53,1 %, sangat setuju sebanyak 44,4 %, dan kurang setuju sebanyak 2,5 %.
- Pada butiran pernyataan memiliki tanggung jawab yang besar dalam menyelesaikan pekerjaannya, karyawan menyatakan paling banyak setuju sebanyak 54,3 %, sangat setuju sebanyak 44,4 %, dan kurang setuju sebanyak 1,2 %.
- Pada butiran pernyataan memiliki ketepatan waktu yang baik dalam bekerja, responden menyatakan paling banyak setuju sebanyak 71,6 sangat setuju 25,9 %, serta kurang setuju sebanyak 2,5 %.

Pada butiran pernyataan mempunyai kerjasama yang baik, responden menyatakan paling banyak setuju sebanyak 59,3 %, sangat setuju sebanyak 39,5 %, dan kurang setuju sebanyak 1,2 %.

#### 4.1.5 Uji Validitas dan Reliabilitas

##### 4.1.5.1 Uji Validitas

Pendekatan yang digunakan dalam uji validitas (analisis butir) pada penelitian ini adalah dengan membandingkan nilai  $r$  (*Corrected Item-Total Correlation*) dengan nilai  $r$  tabel sehingga dapat diketahui item angket mana yang gugur dan valid. Item butir angket dinyatakan valid jika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , demikian sebaliknya, dimana  $r_{tabel}$  sebesar 0,361. Hasil pengujian yang telah

dilakukan terhadap masing-masing variabel sebagai berikut :

**c. Variabel Pelatihan Kerja (X)**

Hasil pengujian validitas angket Pelatihan Kerja (X<sub>2</sub>) dengan menggunakan program SPSS 18.0 diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.11.**

**Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja**

Instrumen Variabel	Butiran Instrumen	rhitung	r tabel	Keterangan
Pelatihan Kerja (X)	PT. Bakrie Sumatera Plantations Tbk. Sei Baleh Estate memberikan training bagi karyawan	0,556	0,361	Valid
	PT. Bakrie Sumatera Plantations Tbk. Sei Baleh Estate seharusnya melakukan studi banding bagi karyawan	0,686	0,361	Valid
	PT. Bakrie Sumatera Plantations Tbk. Sei Baleh Estate memiliki <i>team work</i> yang baik	0,698	0,361	Valid
	PT. Bakrie Sumatera Plantations Tbk. Sei Baleh Estate seharusnya memberikan pelatihan program aplikasi bagi karyawannya	0,573	0,361	Valid
	PT. Bakrie Sumatera Plantations Tbk. Sei Baleh Estate seharusnya memberikan keterampilan bagi karyawannya	0,536	0,361	Valid

Sumber : Output SPSS (Data Diolah, 2020)

Berdasarkan pengujian validitas instrumen variabel pelatihan kerja, nilai *corrected item – total correlation* bernilai positif dan lebih besar dari 0,361 yang artinya semua butiran pernyataan dapat dikatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

**d. Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Hasil pengujian validitas angket Kinerja Karyawan (Y) dengan menggunakan program SPSS 18.0 diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.12.**

**Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan**

Instrumen Variabel	Butiran Instrumen	rhitung	r tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	PT. Bakrie Sumatera Plantations Tbk. Sei Baleh Estate memiliki kualitas kerja yang baik	0,848	0,361	Valid
	PT. Bakrie Sumatera Plantations Tbk. Sei Baleh Estate memiliki kuantitas kerja yang baik	0,676	0,361	Valid
	PT. Bakrie Sumatera Plantations Tbk. Sei Baleh Estate memiliki tanggung jawab yang besar dalam menyelesaikan pekerjaannya	0,462	0,361	Valid
	PT. Bakrie Sumatera Plantations Tbk. Sei Baleh Estate memiliki ketepatan waktu yang baik dalam bekerja	0,617	0,361	Valid
	PT. Bakrie Sumatera Plantations Tbk. Sei Baleh Estate mempunyai kerjasama yang baik	0,836	0,361	Valid

Sumber : Output SPSS (Data Diolah, 2020)

Berdasarkan pengujian validitas instrumen variabel kinerja karyawan, nilai *corrected item – total correlation* bernilai positif dan lebih besar dari 0,361 yang artinya semua butiran pernyataan dapat dikatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

**4.1.5.2 Uji Reliabilitas**

Pendekatan yang dilakukan dalam uji reliabilitas angket pada penelitian ini adalah menggunakan pendekatan *Internal Consistency* dengan teknik *alpha* dari *Cronbach* menggunakan bantuan program SPSS 18.0 dengan menggunakan nilai *alpha* > 0.60. Hasil uji reliabilitas diperlihatkan pada Tabel 4.13. berikut ini :

**Tabel 4.13.**

**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronchbach's Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
Pelatihan Kerja	0,616	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,733	0,60	Reliabel

Sumber : Output SPSS (Data diolah, 2018)

Dari Tabel 4.13. di atas, dapat disimpulkan bahwa keseluruhan angket dinyatakan reliabel, dengan nilai *Cronchbach's Alpha* lebih besar dari 0.60 sehingga data yang diperoleh dapat menunjukkan bahwa instrumen tersebut reliabel.

#### **PEMBAHASAN**

#### **Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Nilai  $t_{hitung}$  pada variabel Pelatihan Kerja adalah 3,008 dan nilai  $t_{tabel}$  adalah 1,99085 sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Tingkat signifikansi pada variabel Pelatihan Kerja yaitu 0,004 lebih kecil dari 0,05 ( $0,004 < 0,05$ ). Hal ini berarti hasil nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,008 dan tingkat signifikan sebesar 0,004 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bakrie Sumatera Plantations Tbk. Sei Baleh Estate. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Leonardo Agusta dan Eddy Madiono Sutanto (2013) yang menyatakan bahwa Pelatihan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan hasil penelitian dari Riri Ainun Mardiah Harahap, Anita Silvianita (2016) yang menyatakan bahwa Pelatihan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, serta penelitian yang dilakukan oleh I Wayan Sutya Edy Kumara dan I Wayan Mudiarta Utama

(2016) yang menyatakan bahwa Pelatihan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan beberapa teori dan penelitian yang telah dikemukakan, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa Pelatihan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

#### **KESIMPULAN**

Pelatihan Kerja  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan nilai 3,008 > 1,99125 dengan tingkat signifikansi 0,004 lebih kecil dari 0,05 ( $0,004 < 0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  diterima dan  $H_2$  ditolak sehingga menunjukkan bahwa peningkatan Pelatihan Kerja akan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bakrie Sumatera Plantations Tbk. Sei Baleh Estate.

#### **Daftar Pustaka**

- [1] Agusta, Leonando., dan Eddy Madiono Susanto, "Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya, AGORA Vol. 1, No. 3, 2013
- [2] Cardosa, Gomes Faustino. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua, Penerbit Andi Offset, Yogyakarta, 2003
- [3] Khadarisman, M. Manajemen Pembangunan Sumber Daya Manusia. Ed. 1, Cet. 3, Rajawali Pers, Jakarta, 2014
- [4] Kumara, I Wayan Sutya Edy dan I Wayan Mudiarta Utama, Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepemimpinan Pada Hoteel Satriya Cottages Kuta-Bali, E-Jurnal Manajemen Unud, Vol.5, No. 3, ISSN : 2302-8912, 2016:1399-1428
- [5] Mangkunegara, Anwar Prabu. Evaluasi Kinerja SDM. Eresco, Jakarta, 2006
- [6] M. Burhan Bungin. Penelitian Kualitatif : Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial Lainnya. Edisi Kedua, Prenada Media Group Jakarta, 2014

- [7] Rivai, V. et al. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik. Edisi Ketiga, Rajawali Pers, Jakarta, 2005
- [8] Sinambela, Lijan Poltak Ps. Manajemen Sumber Daya Manusia Membangu Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja. Cet. 2, Bumi Aksara, Jakarta, 2017
- [9] \_\_\_\_\_ Metodologi Penelitian Kuantitatif : Untuk Bidang ilmu Administrasi, Kebijakan Publik, Ekonomi, Sosiologi, Komunikasi, dan Ilmu Sosial Lainnya. Graha Ilmu, Jakarta, 2017
- [10] \_\_\_\_\_ Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi. Edisi Pertama, Graha Ilmu, Jakarta, 2017
- [11] Siagian, Sondang P. Manajemen Sumber Daya Manusia. Ed. 1, Cet. 23, Bumi Aksara, Jakarta, 2015
- [12] Sugiyono. Metode Penelitian. Alfabeta, Bandung, 2004