

Pelatihan Karyawan Baru PT Saptaindra Sejati

Nur Hayati¹, Shalahuddin^{1,*}

¹ Manajemen Adminstrasi; Universitas Bina Insani;
Jl. Siliwangi No.6 Sepanjang Jaya, Kec. Rawalumbu, Kota Bekasi, Jawa Barat 17114
Tlp: (+62 21) 88958130, (+62 21) 82400924;
E-mail: nurnuey21@gmail.com, shalahuddin@binainsani.ac.id

* Korespondensi: e-mail: shalahuddin@binainsani.ac.id

Diterima: 6 Desember 2020; Review: 4 Februari 2020; Disetujui: 30 Juni 2020

Cara sitasi: Hayati N, Shalahuddin. 2020. Pelatihan Karyawan Baru PT Saptaindra Sejati. Jurnal Administrasi Kantor. 8 (1): 85-94.

Abstrak: Pelatihan merupakan aktivitas dalam memberikan keterampilan yang dibutuhkan bagi karyawan baru. Pelatihan adalah suatu proses pendidikan dalam jangka pendek oleh karyawan baru untuk mendapatkan tambahan kemampuan dan keterampilan kerja dalam menjalankan pekerjaannya agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui proses dan hasil pelatihan karyawan dalam peningkatan kinerja perusahaannya. Pelatihan bagi karyawan baru merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan baru terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dilapangan nanti. Pelatihan memiliki ruang lingkup lebih luas, dapat berupa upaya meningkatkan pengetahuan dimasa depan. Adapun informan pada penelitian ini instruktur dan karyawan tetap kantor pelatihan PT Saptaindra Sejati Bogor. Metode yang dilakukan dalam penelitian pelatihan karyawan baru pada PT Saptaindra Sejati ini menggunakan metode data kualitatif yang diperoleh dari hasil wawancara. Dalam melakukan pelatihan PT Saptaindra Sejati mempunyai dua metode dalam pelatihan yaitu metode on the job training dan off the job training. Hasil dari pelatihan karyawan baru adalah karyawan baru mampu menghadapi segala kondisi yang sulit setelah dibekali pelatihan yang mumpuni dan berdampak positif bagi kinerja perusahaan. karyawan baru dilatih agar bisa mengoperasikan mesin, memperbaiki mesin, mengetahui secara benar bagian-bagian mesin alat pertambangan serta alat yang menjadi transportasi dan sigap dalam menangani kecelakaan pada kerja.

Kata kunci: Pelatihan, metode analisis pelatihan, hasil pelatihan karyawan baru.

Abstract: Training is an activity in providing skills needed for new employees. Training is an educational process in the short term by new employees to gain additional work abilities and skills in carrying out their work in order to achieve company goals. This study aims to determine the process and results of employee training in improving company performance. Training for new employees is a process of teaching certain knowledge and expertise and attitudes so that new employees are skilled and able to carry out their responsibilities in the field later. Training has a wider scope, can be in the form of efforts to increase knowledge in the future. The informants in this study were instructors and permanent employees of the PT Saptaindra Sejati Bogor training office. The method used in the research of training new employees at PT Saptaindra Sejati uses qualitative data methods obtained from interviews. In conducting training PT Saptaindra Sejati has two training methods, namely the on the job training and off the job training methods. The result of the training of new employees is that new employees are able to face all difficult conditions after being equipped with qualified training and a positive impact on company performance. new employees are trained in order to be able to operate machinery, repair machines, know the correct parts of mining machine tools and tools that become transportation and be alert in handling work accidents.

Keywords: Training, training analysis methods, new employee training results

1. Pendahuluan

Pada era globalisasi saat ini pertumbuhan dan perkembangan perusahaan mempunyai tolak ukur tersendiri untuk kesuksesan bagi perusahaan menggunakan teknologi yang canggih untuk bersaing antar perusahaan lainnya. Untuk menjadi terdepan dan terkemuka maka perusahaan harus mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas tinggi yang berorientasi untuk memajukan perusahaan.

Perusahaan harus menyediakan pelatihan terlebih dahulu kepada karyawan sebelum terjun langsung ke lapangan. Pelatihan karyawan baru sangat penting untuk mendorong tercapainya kompetensi karyawan sehingga memberikan kinerja terbaik untuk perusahaan, perusahaan perlu mengidentifikasi kebutuhan organisasi sehingga perusahaan dapat menerapkan jenis program pelatihan dan pengembangan yang akan diberikan kepada individu dalam organisasi.

Penelitian sebelumnya di PT Gudang Garam Tbk menyebutkan pelatihan karyawan sangat penting untuk diterapkan dalam suatu perusahaan, dengan adanya pelatihan karyawan akan dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien terutama untuk menghadapi perubahan yang terjadi seperti perubahan teknologi, metode kerja dan menuntut pula perubahan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan [Wicaksono, 2016]. Penelitian lain di Dinas Sarana dan Prasarana menyebutkan pelaksanaan pelatihan telah dilakukan secara efektif dan efisien sehingga berdampak pada kinerja pegawai yang terus mengalami peningkatan setiap tahunnya [Irwan, 2016]. Dapat disimpulkan bahwa tercapainya tujuan perusahaan ditentukan oleh usaha manusianya, baik dalam kegiatan perencanaan, pengarahan, pengkoordinasian dan pengendalian.

PT Saptaindra Sejati adalah salah satu perusahaan besar di bidang jasa pertambangan batu-bara yang ada di Indonesia yang menduduki nomor dua terbesar di Indonesia setelah PT Kaltim Prima Coal dengan memiliki produksi 28,9 juta ton. Ekspor 25,8 juta ton jasa pertambangan batu-bara di Indonesia. PT Saptaindra Sejati (SIS) bergerak dibidang jasa pertambangan terpadu dengan standar internasional bagi perusahaan pertambangan terkemuka di Indonesia. Didukung dengan peralatan berat modern dan terpelihara, serta sumber daya manusia yang memiliki keahlian dan berpengalaman dibidang pertambangan. PT SIS menyediakan berbagai layanan diantaranya adalah pembangunan infrastruktur penambangan dan jasa pertambangan

yang meliputi pekerjaan pengupasan lapisan tanah penutup sampai pengangkutan batubara ke lokasi pengapalan klien.

Didukung oleh lebih dari 850 unit alat berat serta tenaga kerja lebih dari 7200 karyawan dari berbagai keahlian yang memiliki kompetensi dan pengalaman panjang di industri pertambangan, para karyawan sebelum diberangkatkan ke industri terkait di Kalimantan harus mengikuti pelatihan terlebih dahulu agar benar-benar siap untuk bekerja, dalam tiga bulan pelatihan setidaknya ada 15 angkatan dalam satu tahun yang mengikuti pelatihan dari berbagai macam daerah seperti dari Kalimantan, Jawa Tengah, Jawa Barat, Jawa Timur, dan Palembang. yang sudah melalui berbagai macam tes yang dihadapi seperti tes psikotes, tes pengetahuan, wawancara, dan medical check up, kemudian diberi pelatihan di PT Saptaindra Sejati yang ada di Bogor.

Selama mengikuti pelatihan para karyawan baru dibekali dengan kegiatan belajar mengajar selama lima hari kerja dalam seminggu dan untuk satu hari pada hari sabtu para karyawan baru melakukan Bintalsik atau bimbingan mental dan fisik yang dilatih oleh tentara guna untuk mempersiapkan mental dan fisik agar karyawan benar-benar siap menghasdapi kerja di lapangan, setelah kurang lebih tiga bulan para karyawan baru yang sudah melakukan pelatihan dan mempunyai nilai yang sesuai standar kemudian diberangkatkan sesuai kebutuhan dilapangan. Jika ada karyawan baru yang gagal karena standar nilainya kurang maka karyawan tersebut diberhentikan dalam pelatihan.

Pelatihan merupakan hal yang mutlak dilakukan oleh setiap karyawan baru sebelum mereka bekerja dan terjun langsung ke lapangan. Pelatihan bertujuan agar mereka benar-benar siap dalam bekerja sehingga tidak ada lagi karyawan yang bingung dan tidak siap secara mental maupun fisik karena telah melakukan pelatihan. Berdasarkan uraian tersebut, topik ini menarik untuk diteliti lebih lanjut maka tugas akhir diberi judul Pelatihan Karyawan Baru PT Saptaindra Sejati.

Dessler menyatakan pelatihan didefinisikan suatu proses mengerjakan keterampilan yang dibutuhkan pegawai baru untuk melakukan pekerjaanya [Sinambela, 2016]. Menurut Proctor dan Thornton dalam buku Sedarmayanti menyatakan bahwa pelatihan adalah tindakan yang disengaja memberikan alat agar pem belajarnya dapat dilaksanakan [Sedermayanti, 2016].

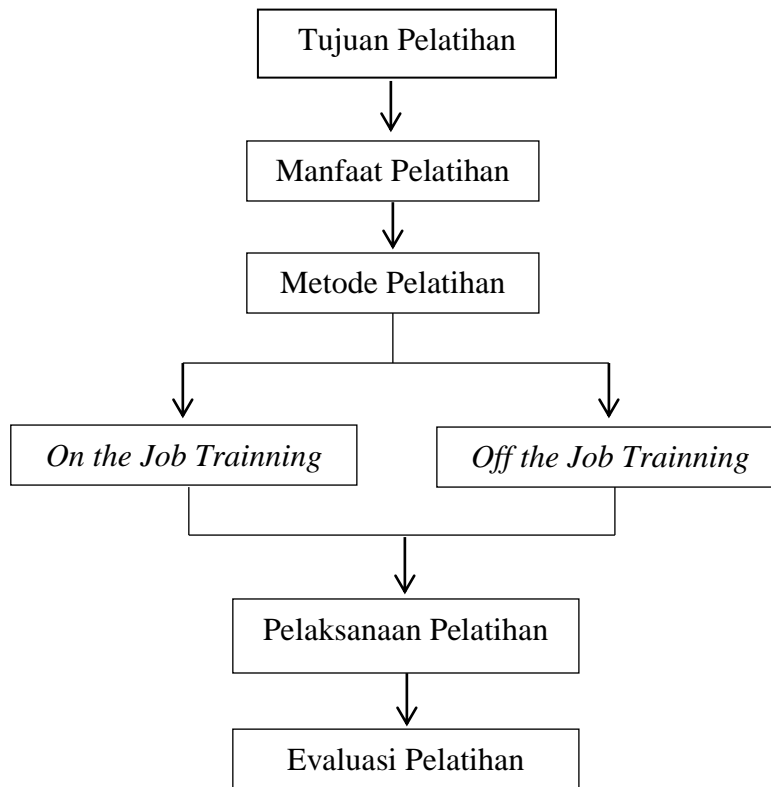
Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan karena tanpa adanya keikutsertaan mereka aktivitas perusahaan tidak akan terjadi [Hasibuan, 2017]. Karyawan adalah mereka yang bekerja pada suatu badan usaha atau perusahaan baik swasta maupun pemerintah, dan diberikan imbalan kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku baik yang bersifat harian, mingguan, bulanan yang biasanya imbalan tersebut diberikan secara mingguan [Sedermayanti 2015].

Tujuan pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan adalah untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas, mendukung perencanaan sumber daya manusia, meningkatkan moral anggota, memberikan kompensasi yang tidak langsung, meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja, mencegah kadaluarsa kemampuan dan pengetahuan personel, meningkatkan perkembangan kemampuan dan keahlian personel [Widodo, 2015].

Metode pelatihan yaitu, *on the job training* adalah metode pelatihan yang dilaksanakan di tempat kerja sebenarnya dan dilakukan sambil bekerja [Sedermayanti, 2015]. *Off the job training* adalah metode pelatihan dilaksanakan diluar tempat kerja atau terpisah dari tempat kerja.

Menurut Randall dan Susan dalam buku Sinambela ada empat langkah pelaksanaan pelatihan yaitu [Sinambela, 2016]: 1). Seleksi dan persiapan yang teliti dari pelatih dan peserta latihan; 2). Penjelasan penuh dan demonstrasi oleh peserta latihan dari pekerjaan yang dilakukan; 3). Kinerja *on the job training* percobaan oleh peserta latihan; 4). Sesi umpan balik yang mendalam untuk membahas kinerja peserta latihan dan persyaratan kerja.

Menurut Simamora dalam buku Sinambela menyatakan evaluasi pelatihan adalah orang-orang yang dilatih dalam memahami hanya memfokuskan pada upaya-upaya pelatihan dan pengembangan mereka pada seleksi program [Sinambela, 2016]. Hasil-hasil penelitian dikategorikan sebagai berbagai hasil pengetahuan, hasil berbasis keterampilan, hasil yang menyangkut perasaan, akibat dan tingkah pengembalian investasi [Sinambela, 2016].



Sumber: Hasil Penelitian (2019).

Gambar 1. Kerangka Berpikir Pelatihan Karyawan Baru

Gambar 1 menjelaskan kerangka berpikir pelatihan karyawan dengan adanya pelatihan karyawan perusahaan mempunyai tujuan yaitu agar karyawan baru dapat berkompeten dalam bekerja. Pelatihan yang dilaksanakan bertujuan agar karyawan baru bisa mempelajari teori dan praktek tentang lapangan pekerjaan. Untuk mengetahui dan mempelajari hal tersebut karyawan baru mempunyai bekal untuk siap secara mental dan fisik untuk bekerja di lapangan.

Tujuan pelatihan adalah untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan, mengali kemampuan karyawan baru, dan melatih bagaimana cara menghadapi masalah dilapangan dengan membuat keputusan yang tepat. Karyawan yang telah dibekali pelatihan selama training diharapkan mampu bekerja dengan giat, disiplin dan bisa membawa perusahaan menjadi lebih baik lagi. Manfaat pelatihan yaitu agar karyawan bekerja dengan kualitas yang baik. Adanya pelatihan mempunyai manfaat bagi karyawan baru agar siap secara mental dan fisik bekerja di lapangan serta dapat menerapkan teori dan praktek yang sudah diajarkan selama pelatihan.

Metode pelatihan ada dua metode yaitu, *On The Job Training* yaitu pelatihan yang dilakukan ditempat kerja dan sambil bekerja, yaitu para karyawan dilatih langsung bagaimana cara mengoperasikan mesin yang menjadi alat proses produksi dan dapat memperbaiki mesin yang rusak, serta mampu menghadapi situasi yang genting saat berada di lapangan kerja. Metode *Off The Job Training* yaitu pelatihan yang dilakukan di luar tempat kerja, dimana karyawan baru dilatih di dalam ruangan dengan diberi teori pengetahuan tentang proses kerja dilapangan, serta pengenalan alat-alat yang menjadi proses produksi, dan karyawan juga diberi simulasi bagaimana cara menghadapi bahaya kecelakaan kerja.

Pelaksanaan pelatihan adalah dimana karyawan baru melakukan proses pembelajaran didalam ruang kelas yang nyaman dengan diarahkan oleh para pelatih berpengalaman. Pelatih memberikan arahan kepada peserta untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh masing-masing peserta dengan maksud agar peserta berkompeten dalam bidangnya serta mampu memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Proses belajar-mengajar ini harus diakhiri dengan ujian untuk mengetahui sejauh mana sasaran pelatihan itu tercapai.

Terakhir evaluasi pelatihan setelah melaksanakan pelatihan, karyawan baru melakukan ujian bertujuan untuk mengetahui kemampuan yang dimiliki karyawan baru apakah mereka mampu dan siap untuk bekerja atau sebaliknya dengan melakukan ujian ini diharapkan para karyawan baru bisa bekerja dengan sesuai apa yang diharapkan bagi perusahaan untuk memiliki karyawan yang berkualitas, berkompeten dan berdedikasi tinggi untuk perusahaan. Setelah melakukan evaluasi dalam pelatihan, karyawan juga dievaluasi dalam melakukan pekerjaannya. Evaluasi dilakukan untuk bertujuan agar kemampuan dan pengetahuan pada karyawan selalu meningkat dan bersemangat dalam bekerja serta selalu mempunyai ide untuk memajukan perusahaan.

2. Metode Penelitian

Jenis data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya [Siyoto and Sodik, 2015]. Seperti observasi, wawancara, diskusi terfokus dan penyebaran kuesioner. Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada. Data sekunder dapat diperoleh dari

berbagai sumber seperti buku, laporan, jurnal, dan lain-lain. Jenis data yang digunakan adalah data primer karena data yang digunakan didapatkan dengan observasi langsung ke perusahaan.

Teknik pengumpulan data dibedakan menjadi [Siyoto and Sodik, 2015]: 1). Pengumpulan data melalui kuesioner atau angket. Adalah teknik pengumpulan data yang umumnya menggunakan kuesioner sebagai metode yang dipilih untuk mengumpulkan data. 2). Pengumpulan data melalui metode wawancara. Pewawancara berpedoman pada pertanyaan yang lengkap dan terperinci dan memperhatikan sikap dan penampilan agar narasumber memberikan informasi yang jelas dan jujur. 3). Pengumpulan data melalui observasi. Observasi merupakan pengamatan langsung dengan menggunakan penglihatan, penciuman, pendengaran, perabaan. Instrumen yang digunakan dalam observasi dapat berupa pedoman pengamatan tes, kuesioner, rekaman gambar dan rekaman suara. 4). Pengumpulan data melalui metode dokumentasi. Bentuk instrument dokumentasi terdiri atas dua macam yaitu, pedoman dokumentasi yang memuat garis-garis besar atau kategori yang akan dicari datanya. Check list yang memuat daftar variable yang akan dikumpulkan datanya Teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan observasi. Penelitian ini dilaksanakan di PT Saptaindra Sejati yang berlokasi di Wisma Hafid, Jl. Raya Narogong Km 18, Limus Nunggal, Cileungsi, Bogor.

3. Hasil dan Pembahasan

Adapun tujuan perusahaan dalam melaksanakan pelatihan sebagai berikut: 1). Sebagai *development*, adalah memberikan pelatihan bagi karyawan untuk mempersiapkan agar siap untuk bekerja di lapangan. 2). Eliminasi, sebagai saringan untuk memilih karyawan yang berkompeten dan siap secara mental dan fisik untuk bekerja di lapangan. 3). Sebagai rekreasi, pelatihan karyawan dari berbagai daerah berkumpul untuk mengikuti pelatihan yang ada di Bogor, sebagai suatu rekreasi bagi para karyawan untuk saling berinteraksi dan bertukar pengalaman. Di pelatihan juga para karyawan baru disediakan fasilitas yang membuat mereka nyaman seperti proses belajar mengajar, tempat tinggal, makan, uang saku dan jalan-jalan.

Adapun manfaat dalam melaksanakan pelatihan sebagai berikut: 1). Mempersiapkan karyawan agar siap bekerja dilapangan. 2). Mengetahui fungsi maintenance alat mesin sebagai alat transportasi penggunaan produksi batu-bara. 3). Mengurangi frekuensi biaya kecelakaan.

Ada beberapa metode pelatihan yang digunakan oleh PT Saptaindra Sejati untuk karyawan baru sebagai berikut: 1). *On The Job Training*. *On the job training* yaitu kegiatan pelatihan dilaksanakan ditempat kerja dan dilakukan sambil bekerja. Metode yang digunakan di PT Saptaindra Sejati yaitu para karyawan baru melakukan praktek langsung di warehouse seperti mengoperasikan mesin, diesel engine, hydraulic system, basic electric, steering and brake system, maintenance, torqflow transmission sesuai SOP . Pelatihan untuk karyawan lama dilakukan pada saat kegiatan telah terjadwal dan dilaksanakan selama enam bulan sekali di jobsite. Sedangkan untuk karyawan baru pelatihan dilaksanakan kurang lebih selama tiga bulan. Instruktur memberikan pelatihan kepada karyawan baru mengenai pengoperasian mesin dan proses pengambilan batu-bara sesuai SOP. 2). *Off The Job Training*. *Off the job training* yaitu kegiatan dilaksanakan di tempat kerja terpisah atau di luar tempat kerja. Metode ini dilakukan oleh karyawan baru mengikuti pelatihan di dalam kelas, instruktur menyampaikan teori pengenalan alat transportasi penambangan seperti, safety, tools, diesel engine, basic electric, hydraulic system, direct drive safety, torqflow transmission, steering and brake system, axle wheel and suspension, part book reading, maintenance, dan pengetahuan mesin. Teori tersebut disampaikan dan diberi penjelasan oleh instruktur melalui LCD Proyektor.

Instruktur juga menilai evaluasi seperti pelatih memberikan pertanyaan kepada karyawan baru untuk mengetahui apakah karyawan baru sudah menguasai materi yang disampaikan instruktur atau belum. Pelatihan untuk karyawan lama dilakukan pada saat kegiatan pelatihan telah terjadwal dan dilaksanakan setiap enam bulan sekali, sedangkan calon karyawan baru yang sudah lulus seleksi langsung diberangkatkan ke jobsite pertambangan yang berada di Kalimantan.

Pelaksanaan pelatihan di PT Saptaindra Sejati untuk karyawan baru dilaksanakan dalam tiga bulan sesuai kebutuhan yang ada di jobsite pelatihan dilakukan selama lima hari dalam satu minggu, untuk hari sabtu dilakukan pelatihan BINTALSIK Atau Bimbingan Mental Dan Fisik bagi karyawan baru. Pelatihan dimulai pada jam

07.00 –16.00 WIB. Jam 12.00-13.00 WIB para karyawan baru dan instruktur istirahat makan siang. Istirahat berguna untuk memberikan waktu sejenak agar para karyawan dan instruktur tidak merasa jenuh dan mengembalikan semangat produktivitas dalam rutinitas sehari-harinya. Karyawan baru melakukan proses belajar mengajar didalam ruang kelas yang diberikan pelatihan oleh para instruktur yang ahli dalam bidangnya. Setelah melakukan pelatihan tertulis di dalam ruangan para karyawan baru juga dilatih untuk praktek langsung bagaimana cara mengoperasikan dan mengetahui alat transportasi serta mesin yang menjadi proses produksi penambangan batu-bara. Praktek bertujuan agar karyawan baru dilapangan nanti sudah siap dan bisa menangani berbagai macam situasi dan kendala saat mengoperasikan mesin transportasi yang menjadi alat penambang batu-bara.

Evaluasi bertujuan untuk mengembangkan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. Evaluasi yang dilakukan di PT Saptaindra Sejati berlaku ke semua karyawan baik karyawan baru maupun karyawan lama. Bagi Karyawan lama evaluasi dilakukan setiap enam bulan sekali dan dilaksanakan di Kalimantan. Evaluasi pelatihan bagi karyawan baru dilakukan setiap selesai pelatihan, baik secara tertulis maupun praktek. Instruktur akan memberikan tes pertanyaan secara tertulis maupun praktek ke karyawan baru. Tes bertujuan untuk mengetahui apakah karyawan baru sudah mengerti dan memahami setiap materi yang disampaikan oleh instruktur.

Evaluasi yang dilaksanakan mempunyai kendala bagi karyawan baru. Kendala yang dihadapi oleh karyawan baru adalah sebagai berikut: 1). Evaluasi terhadap materi. Evaluasi yang diberikan oleh instruktur dalam menggunakan bahasa Inggris sehingga sulit dipahami dan dimengerti oleh karyawan baru. Kendala dalam komunikasi bahasa Inggris berakibat pada penilaian evaluasi mereka. Dimana hasil test dibawah rata-rata sehingga mereka harus menggulang lagi tes sampai nilai mereka di atas rata-rata. 2). Evaluasi terhadap kegiatan. Evaluasi terhadap kegiatan juga dilakukan karyawan selama kegiatan pelatihan. Berbagai kendala ditemui seperti, instruktur hadir tidak tepat waktu dari jadwal yang telah ditentukan. Keterlambatan ini berdampak pada terganggunya pelaksanaan pelatihan yang mundur dari jadwal yang telah ditentukan.

4. Kesimpulan

Tujuan pelatihan PT Saptaindra Sejati, yaitu meningkatkan produktivitas dalam bekerja, para karyawan diberi semangat dan dukungan untuk memotivasi mereka dalam bekerja dengan adanya dorongan tersebut mereka akan giat dalam bekerja sehingga menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Manfaat pelatihan mempersiapkan karyawan baru dalam bekerja di lapangan. Metode pelatihan ada dua metode yaitu *on the job training* dan *off the job training*. Pelaksanaan pelatihan karyawan baru dilakukan dalam lima hari mulai dari hari senin-jumat. Pada jam 07.00-16.000 WIB serta pelatihan BINTALSIK pada hari sabtu. Evaluasi pelatihan dilakukan setiap karyawan baru telah melakukan ujian tertulis dan praktek. Terkait dengan komunikasi bahasa Inggris dapat menjadi pertimbangan bagi perusahaan PT Saptaindra Sejati agar diberikan kursus bahasa Inggris dan agar kegiatan pelatihan sesuai dengan jadwal sebaiknya instruktur datang tepat waktu.

Referensi

- Hasibuan. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irwan A. 2016. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Prasarana Wilayah Provinsi Sulawesi Selatan. Jurnal Ilmiah Karimah. STIE AMPKOP Makassar. 1 (1). Sulawesi Selatan: STIM LPI Makassar.
- Sinambela LP. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siyoto S., Sodik MA. 2015. Dasar Metodologi Penelitian. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Sedarmayanti. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suwanto., Priansa DJ. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung (ID): Alfabeta.
- Wicaksono YS. 2016. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Meningkatkan Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan. Jurnal Bisnis Dan Manajemen. 3 (1). Malang: Universitas Brawijaya.