ANALISIS PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA PADA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PANGKALAN BUN KABUPATEN KOBAR KALIMANTAN TENGAH

Listiyani Widyastuti

ListiyaniWid@gmail.com

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Antakusuma
Jl. Iskandar No. 63 Telp/Fax. 0532 – 22287 Kode Pos 74112 Pangkalan Bun

Abstract

The existence of technological developments that are increasingly advanced from time to time, makes competition in the world of work increase. This is due to globalization and modernization. While the objectives of this study are 1) To find out the training activities that have been carried out at the Pangkalan Bun Manpower and Transmigration Office, so that they can be effective and efficient in improving the performance of employees. 2) To determine the effect of training on performance at the Pangkalan Bun Manpower and Transmigration Service.

This research method uses quantitative methods, meaning that in analyzing data using numbers, formulas or mathematical research models. The target population in this study is an average of 192.67 employee participants per year. From this population will be drawn samples that will be used in this study as respondents. The sampling technique in this study used simple random sampling. By using the Slovin formula, it can be seen that the number of samples is 66. The analytical method used by the author is Multiple Linear Regression Analysis and Analysis of the coefficient of determination (R2).

The results showed that: 1) The implementation of training at the Pangkalan Bun Manpower and Transmigration Office was good and needed to be maintained and improved. 2) There was a significant relationship between training and performance at the Pangkalan Bun Manpower and Transmigration Office.

Keywords*: Training and Performance*

I. PENDAHULUAN

Pelatihan merupakan suatu usaha yang terencana dari organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan pengetahan, keterampilan, dan kemampuan karyawan. Dengan pelaksanaan pelatihan yang tepat, maka perusahaan diharapkan dapat memperbaiki efektivitas kerja karyawan dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan.

Pelatihan yang dilakukan dapat ditujukan baik pada karyawan lama maupun pada karyawan baru. Seperti yang dikemukan Desster bahwa pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru

atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalakan pekerjaan mereka. Sedangkan bagi karyawan lama juga perlu belajar dan dilatih dengan tujuan untuk memperbaiki kinerja yang kurang baik, mempelajari pengetahuan dan teknologi serta keterampilan yang baru, juga untuk menyesuaikan dengan perkembangan organisasi dan kebijakan organisasi yang baru.

Dengan adanya pelatihan dalam suatu perusahaan atau organisasi, maka dapat dimungkinkan terjadi peningkatan kinerja, yang juga dikarenakan para karyawan telah memiliki modal atau kemampuan yang cukup untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

Salah satu cara untuk memperbaiki, mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan, pelatihan merupakan aktivitas yang tidak dapat ditinggalkan dalam suatu perusahaan. Perusahaan merasa memerlukan pelatiihan bagi karyawannya baik karyawan lama maupun karyawam baru guna mencapai tujuannya. Pelatihan memberikan berbagai manfaat, baik kepada perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Bagi karyawan, pelatihan memberi manfaat seperti tambahan pengetahuan, keterampilan kerja, peningkatan prestasi kerja dan sebagainya. Sedangkan bagi perusahaan mereka juga memperoleh manfaat lebih seperti terjaganya stabilitas perusahaan dan karyawan.

Pelatihan yang ditetapkan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pangkalan Bun dimaksudkan untuk mempersiapkan tenaga ahli serta tenaga terampil dalam menyerap dan mengambil alih teknologi baik untuk kebutuhan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pangkalan Bun maupun untuk kebutuhan masyarakat pada umumnya, serta mempersiapkan pendidikan bagi para karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pangkalan Bun dalam melaksanakan kegiatan operasional dalam meniti karier pada berbagai bidang sesuai dengan keterampilannya.

Seperti yang penyusun amati dilokasi penelitian, diketahui dari tahun ketahun terjadi fluktuasi peningkatan dan penurunan antara target dan realisasi dari sisi pelatihan dan peningkatan kinerja karyawan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pangkalan Bun. Fluktuasi peningkatan dan penurunan ini dapat menjadi indikasi bahwa pelatihan dan peningkatan kinerja karyawan selama ini tidak stabil.

Berdasarkan gambaran latar belakang tersebut, maka diharapkan melalui pelatihan yang baik, nantinya dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pangkalan Bun. Hal ini juga bertujuan untuk memberikan rasa percaya diri dan menumbuhkan rasa keyakinan pada diri karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dengan demikian, apabila rasa percaya diri telah diwujudkan, maka karyawan tersebut akan bisa bekerja semaksimal mungkin, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan, yaitu peningkatan kinerja karyawan yang lebih baik.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dirumuskan permasalahan sebagai berikut : “Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Pangkalan Bun ”.

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah “Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Pangkalan Bun.

II. LANDASAN TEORI

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Banyak sekali faktor-faktor yang dapat memberikan pengaruh ataupun kontribusi yang cukup signifikan dalam jalannya suatu organisasi. Diantaranya adalah faktor sumber daya manusia yang merupakan faktor yang harus ada dalam kegiatan kinerja suatu organisasi. Proses rekrutmen, pengembangan, serta tata cara perlakuan kepada karyawan menjadi hal yang perlu diperhatikan untuk menjaga kualitas kinerja karyawan ataupun loyalitas karyawan kepada perusahaan. Proses manajemen sumber daya manusia yang baik dapat memunculkan karyawan-karyawan yang benar-benar berkualitas dalam menjalankan posisi penting dalam organisasi maupun menjalankan banyak kegiatan yang berhubungan dengan eksistensi suatu organisasi.

Sebelum melangkah lebih jauh kiranya dapat dipahami dahulu pengertian daripada manajemen sumber daya manusia itu sendiri. Ketika seorang pemimpin telah mengetahui pemahaman tentang MSDM, maka diharapkan mampu membuat sebuah desain manajemen yang kooperatif serta sistematis sehingga mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam menjalankan fungsi-fungsinya masing-masing. Berikut adalah pemahaman tentang definisi manajemen sumber daya manusia yang dilontarkan oleh para ahli, diantaranya sebagai berikut:

Menurut Hasibuan (2000: 10), "*Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat*".

Dari definisi di atas dapat dilihat bahwa Hasibuan (2000) memberikan penekanan dalam pemahaman MSDM yaitu sebagai sebuah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja.

Dalam melakukan kegiatan manajemen sumber daya tidak hanya bagaimana seseorang pimpinan mengetahui potensi pegawainya, namun lebih pada bagaimana seorang pemimpin mendesain sebuah formulasi tertentu dalam mengaplikasikan para sumber daya pegawai yang ada sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Desain yang telah dibuat tersebut diharapkan mampu mengkoordinir keinginan-keinginan para karyawan serta koordinasi antara karyawan dan pimpinan serta antar karyawan. Melalui skema desain yang tepat diharapkan mampu meningkatkan produktivitas para karyawan secara efektif dan efisien sehingga mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Tulus (1992) dalam Suharyanto dan Hadna (2005:13), "*Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan tenaga kerja dimaksud membantu tujuan organisasi, individu dan masyarakat*". Dalam pemahaman definisi MSDM menurut Tulus (1992) dirasa telah sedikit lebih kompleks jika dibandingkan dengan pemahaman yang sebelumnya dengan melihat beberapa fungsi yang telah mulai dijabarkan sebagai bagian penting dari kegiatan manajemen sumber daya manusia. Dalam pendapat Tulus (1992) tersebut dapat dilihat bagaimana beliau mencoba menjabarkan pemahaman MSDM yang ditekankan pada empat fungsi yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan

pengawasan. Selain itu, dalam definisi di atas dapat dilihat bagaimana Tulus (1992) mencoba memperjelas ataupun memberikan poin-poin penting dalam pemahamannya tentang MSDM, yaitu meliputi pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja. Dalam poin-poin penting yang telah dijabarkan tersebut dinilai mampu melengkapi pemahaman yang digunakan Tulus (1992) dalam mendefinisikan MSDM. Melalui berbagai kegiatan-kegiatan dalam upaya meningkatkan kemampuan para karyawan diharapkan mampu bekerja secara efektif serta efisien tersebut guna mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya baik itu individu, masyarakat, maupun organisasi.

Menurut Armstrong (1990: 1), "*Manajemen sumber daya manusia adalah suatu pendekatan terhadap manajemen manusia yang berdasarkan empat prinsip dasar*". Pertama, sumber daya manusia adalah harta paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan organisasi tersebut. Kedua, keberhasilan ini sangat mungkin dicapai jika peraturan atau kebijaksanaan dan prosedur yang bertalian dengan manusia dari perusahaan tersebut saling berhubungan, dan memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan perusahaan dan perencanaan strategis. Ketiga, kultur dan nilai perusahaan, suasana organisasi dan perilaku manajerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian yang terbaik. Serta yang terakhir adalah manajemen sumber daya manusia berhubungan dengan integrasi yakni semua anggota organisasi anggota tersebut terlibat dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

Dari definisi di atas dapat dilihat bagaimana MSDM mempunyai empat prinsip dasar yang utama, diantaranya adalah sumber daya manusia menjadi harta paling penting dalam sebuah organisasi, harus dikelola dan diatur dengan baik, sehingga dapat menimbulkan peran aktif dari karyawan sehingga manajemen organisasi yang efektif serta efisien. Yang kedua adalah keberhasilan sangat mungkin dicapai jika kebijaksanaan dan prosedur yang berkenaan dengan manusia dari perusahaan tersebut saling berhubungan dan memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan dan perencanaan strategis perusahaan. Dari pernyataan tersebut dapat dipahami sebagai pentingnya bagaimana suatu kebijakan dibuat serta bagaimana perlakuan yang diberikan kepada para karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan untuk mau berkontribusi secara optimal dalam upaya mencapai tujuan suatu organisasi. Yang ketiga adalah kultur dan nilai perusahaan, suasana organisasi dan perilaku manajerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian yang terbaik. Dari pernyataan tersebut dapat dipahami bahwa kultur, nilai, suasana serta perilaku manajerial organisasi memiliki pengaruh yang cukup besar dalam mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan agar sesuai dengan harapan suatu organisasi. Ketika suasana kekeluargaan dibawa dalam sebuah sistem manajerial suatu organisasi kiranya akan lebih efektif dibanding dengan gaya kepemimpinan yang otoriter, serta mengaanggap bahwa karyawan bukan hanya sekedar mesin akan tetapi diperlakukan sebagai sekelompok rekan kerja dalam sebuah tim. Hal tersebut harus dikelola dengan baik sehingga apa yang menjadi tujuan organisasi bisa tercapai. Yang terakhir adalah MSDM menjadikan

semua anggota organisasi terlibat dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Melalui fungsi yang terakhir tersebut dapat dilihat bagaimana para karyawan menjadi sebuah faktor penting dalam sebuah kinerja suatu organisasi dalam mencapai tujuan suatu organisasi secara efektif serta efisien.

Menurut Henry Simamora menyatakan bahwa, "*Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberianbalas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelempok pekerja*".

Menurut T. Hani Handoko menyatakan bahwa, "*Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi*".

Dari seluruh definisi serta pemahaman yang telah dilampirkan, penulis dapat membangun sebuah definisi serta pemahaman pribadi tentang manajemen sumber daya manusia yaitu merupakan sebuah ilmu serta seni dalam kegiatan perencanaan, pengelolaan dan pengembangan segala potensi sumber daya manusia yang ada serta hubungan antar manusia dalam suatu organisasi ke dalam sebuah desain tertentu yang sistematis sehingga mampu mencapai efektifitas serta efisiensi kerja dalam mencapai tujuan, baik individu, masyarakat, maupun organisasi.

Pengertian Pelatihan

Pada dasarnya tujuan pelatihan yaitu mengembangkan karyawan untuk terampil,terdidik, dan terlatih secara propsional dan siap pakai dalam bidangnya masing-masing. Dapat dikatakan bahwa ada tiga syarat yang harus di penuhi agar suatu kegiatan dapat disebut sebagai suatu pelatihan, Hariandja (2002:169), ketiga syarat tersebut adalah :

1) Pelatihan harus membantu pegawai menambah kemampuannya.
2) Pelatihan harus menghasilkan perubahan dalam kebiasaan bekerja dari pegawai dalam sikpnya terhadap pekerjaan, dalam informasi, dan pengetahuan yang diterapkan dalam pekerjaan sehari – hari.
3) Pelatihan harus berhubungan dengan pekerjaan tertentu.

Pelatihan berhubungan dengan menambah pengetahuan keterampilan dan kecakapan untuk melakukan pekerjaan tertentu. Istilah pelatihan ini digunakan untuk menunjukan setiap proses keterampilan atau kecakapan dan kemampuan para pegawai, sehingga mereka lebih baik menyesuaikan dengan lingkungan kerja yang mereka geluti.

Pengertian Kinerja

Kinerja pada dasarnya merupakan perilaku nyata yang dihasilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Untuk mendapatkan kinerja yang baik dari seorang karyawan pada sebuah organisasi harus dapat memberikan sarana dan prasarana sebagai penunjang dalam penyelesaian pekerjaan. Istilah kinerja sendiri merupakan tujuan dari kata *Job Performance atau Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang).

Menurut Pabunda Tika (2006: 121) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab masing- masing karyawan selama periode tertentu. Sebuah perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja pada karyawannya. Penilaian kinerja memainkan peranan yang sangat penting dalam peningkatan motivasi di tempat

kerja. Penilaian hendaknya memberikan suatu gambaran akurat mengenai prestasi kerja.

Kusriyanto dalam Mangkunegara (2005: 9), mendefinisikan kinerja sebagai perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam). Selanjutnya menurut Gomes dalam Mangkunegara (2005: 9), mengatakan bahwa definisi kerja karyawan sebagai: "Ungkapan seperti output, efisiensi serta efektifitas sering dihubungkan dengan produktifitas".

Menurut Mangkunegara (2007: 67) Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Hasibuan (2012: 94) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menurut As'ad dalam Brahmasari (2008), mengemukakan bahwa kinerja seseorang merupakan ukuran sejauh mana keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas pekerjaannya.

Menurut Cash dan Fischer (1987) dalam Brahmasari (2008), Kinerja sering disebut dengan *performance* atau *result* yang diartikan dengan apa yang telah dihasilkan oleh individu karyawan.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa, kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasari atas tanggung jawab, pengalaman, kecakapan dan kesungguhan karyawan itu sendiri.

Menurut Simamora (1995:327) kinerja karyawan adalah tingkat dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, yaitu :

1) Penilaian kinerja karyawan
   Penilaian kinerja ialah proses yang mengukur kinerja karyawan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja karyawan:
   a) Karakteristik situasi
   b) Deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan dan standar kinerja pekerjaan.
   c) Tujuan-tujuan penilaian kinerja.
   d) Sikap para karyawan dan manajer terhadap evaluasi.
2) Tujuan Penilaian Kinerja
   Tujuan diadakannya penilaian kinerja bagi para karyawan dapat kita ketahui di bagi menjadi dua, yaitu:
   a) Tujuan evaluasi
      Seorang manajer menilai kinerja dari masalalu seorang karyawan dengan menggunakan ratting deskriptif untuk menilai kinerja dan dengan data tersebut berguna dalam keputusan- keputusan promosi, demosi, terminasi, dan kompensasi.
   b) Tujuan pengembangan
      Seorang manajer mencoba untuk meningkatkan kinerja seorang karyawan dimasa yang akan datang.

III. METODE

Obyek Penelitian

Obyek penelitian ini adalah Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi yang bertempat di jalan Sultan Syahrir No. 28 Pangkalan bun Kotawaringin Barat.

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif, yaitu menjelaskan hubungan antar variabel yang memberikan gambaran berbagai informasi dengan menganalisis data numerik (angka) seacara jelas.

Variabel penelitian

Dalam penelitian ini yang variabel penelitian yang digunakan, yaitu :

1. Pelatihan (X) adalah segala sesuatu yang diterima karyawan.
2. Kinerja (Y) yaitu penilaian yang dilakukan oleh perusahaan secara sistematis untuk mengetahui hasil kerja karyawan dengan harapan mendapatkan hasil yang baik untuk perusahaan itu sendiri.

Populasi

Populasi sasaran dalam penelitian ini adalah rata-rata keseluruhan peserta pelatihan pertahunnya yang berjumlah 192,67 peserta karyawan (Sumber Data Dinakertrans).

Sampel

Menurut Sugiyono (2006 ; 57) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik tertentu yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Menurut Arikunto, bahwa apabila populasi jumlahnya di bawah 100 orang maka dapat di gunakan keseluruhan jumlah populasi tersebut sebagai sampel penelitian.

Adapun penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah dengan metode slovin diperoleh sampel sebanyak 65,83 dan dibulatkan menjadi 66 responden, jadi sampel dalam penelitian ini adalah 66 responden (n=66)

Hipotesis

Dari perumusan masalah, tujuan penelitian, dan landasan teori yang telah dijelaskan diatas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

Ho : "Diduga pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Pangkalan Bun."

Ha : "Diduga pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Pangkalan Bun".

Teknik Analisis Data

Untuk pengolahan data sebagai alat bantu menggunakan spss dan sebagai alat analisanya menggunakan analisa regresi sederhana, sedangkan alat uji hiptesisnya menggunakan uji t.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil perhitungan dihasilkan persamaan regresi sebagai berikut : **(Y) = 6,078 + 0,453 (X)** Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut : Konstanta (α) = 6,078; Hal ini menunjukkan bahwa tanpa adanya pelatihan (X) artinya bernilai nol, maka kinerja sebesar 6,078; Koefisien regresi disiplin kerja b = 0,453 nilai koefisien regresi menunjukkan bahwa jika setiap variabel disiplin meningkat satu kali, maka variabel evaluasi kinerja akan meningkat sebesar 6,531 satuan.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh Nilai Koefisien Determinasi (R^2) adalah sebesar 0,637 dari tabel diatas menunjukkan bahwa 63,7% dari varians kinerja dapat dijelaskan oleh perubahan dalam variabel pelatihan. Sedangkan 36,3% sisanya dijelaskan oleh faktor lain dari luar model..

Perhitungan yang dilakukan menghasilkan nilai nilai sig variabel pelatihan = 0,00 < 0,05 dan t_{hitung} (10,602) > t_{tabel} (4,302) sehingga H_0 ditolak, yang berarti variabel independen pelatihan secara persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja, makin sering mengikuti program pelatihan maka kinerja peserta akan semaikn baik dan terlatih di Kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Pangkalan Bun.

V. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pelatihan dan kinerja di Kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Pangkalan Bun, maka dapat ditarik kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah :

1) Pelaksanaan pelatihan di Kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Pangkalan Bun sudah baik dan perlu di pertahankan dan ditingkatkan lagi.
2) Terdapat hubungan yang signifikan antara pelatihan dan kinerja pada di Kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Pangkalan Bun, adapun bentuk hubungan positif dengan tingkat keeratan yang tinggi (berdasarkan nilai koefisien regresi linear sederhana). Dengan demikian bahwa dengan adanya pelatihan yang di laksanakan Kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Pangkalan Bun berdampak positif dengan meningkatnya kinerja para peserta.

Saran

Dengan melihat pelaksanaan pelatihan di Kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Pangkalan Bun maka penulis memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk langkah-langkah selanjutnya, yaitu :

1) Pihak NAKERTRANS sebaiknya menggunakan pelatih dari kalangan intelektual dan profesional di bidangnya. Hal ini akan berdampak pada para peserta pelatihan atau karyawan yang dilatih, sehingga akan meningkat.
2) Bagi pembaca atau pimpinan dari perusahaan lain, hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam membuat kebijakan terhadap pengembangan kualitas karyawanya dengan pelaksanaan pelatihan.
3) Hendaknya kepada peneliti lain dapat melakukan penelitian lanjutan untuk mengetahui penerapan pelatihan dan kinerja terhadap peserta pelatihan

DAFTAR PUSTAKA

Alex S. Nitisemito, Sumber Daya Manusia, Penerbit Pustaka Utama Penerbit Graffiti Jakarta *2006*

Arikunto, Suharsimi.2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.

Anwar Prabu Mangkunegara (2000:67) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan

Bungin, Burhan. (2004). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : Kencana

Prenada Media Group.

Bedjo Siswanto, Manajemen Tenaga Kerja 2001

Dessler, Gary. 2003. *MSDM, Jilid I.* Jakarta : PT. Indeks.

_____. 2006. *MSDM, Jilid II.* Jakarta : PT. Indeks.

Edwin B. Flippo, 2002. Manajemen Personalia, edisi ke enam, Erlangga : jakarta

Hasibuan, Malayu, S.P. 2003. *Manajemen Dasar, Pengertian dan*

Masalah. Jakarta : PT Toko Gunung Agung

Hariandja, M.T.E, 2002,*Manajemen Sumber Daya Manusia*,Grasindo, Jakarta

http//(www. RiniSatria.net, 10 Jan 2010)

Iqbal Hasan, 2002. *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Jakarta : Ghalia Indonesia.