
**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN TERHADAP PRESTASI
KERJA KARYAWAN (STUDI EMPIRIS PADA KARYAWAN BANK
TABUNGAN NEGARA)**

Feberpin Erganta Tarigan, Kristanty Marina Natalia Nadapdap
Fakultas Ekonomi – Universitas Methodist Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap prestasi kerja karyawan. Karyawan Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Medan digunakan sebagai responden penelitian sebanyak 128 orang dengan menggunakan teknik *accidental sampling*. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara, dan studi dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda untuk mengetahui kekuatan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan uji regresi linier berganda, pengujian hipotesis secara parsial dan simultan diperoleh hasil bahwa pelatihan dan pengembangan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Kontribusi pelatihan dan pengembangan dalam mempengaruhi prestasi kerja karyawan sebesar 44.8%.

Keywords: *Pelatihan; Pengembangan; Prestasi Kerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menjadi bagian yang terpenting dalam suatu organisasi atau perusahaan, karena sumber daya manusia berperan dalam menjalankan aktivitas perusahaan dan mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan saat ini sangat ketat dalam proses rekrutmen karyawan, agar karyawan yang akan dipilih sesuai dengan jabatan yang dibutuhkan perusahaan. Karyawan yang memiliki kompetensi sangat diharapkan oleh setiap perusahaan, karena perusahaan memiliki keyakinan karyawan tersebut memiliki kinerja yang sangat baik dan dapat mencapai tujuan perusahaan.

Untuk mendapatkan karyawan yang memiliki konsistensi dalam menghasilkan kinerja yang baik, perusahaan perlu melaksanakan proses pelatihan dan pengembangan karyawan. Hal tersebut dianggap

penting karena akan memiliki hubungan terhadap hasil kerja dan prestasi kerja karyawan dalam perusahaan. Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang dengan terlebih dahulu melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu (Hasibuan, 2016). Setiap karyawan memiliki harapan untuk mencapai pekerjaan dengan maksimal karena akan berdampak terhadap karir dan kemajuan perusahaan.

Prestasi kerja dapat meningkat saat karyawan yang dipekerjakan memiliki kemampuan yang mumpuni di bidangnya, tetapi hal tersebut tidak berlangsung lama jika perusahaan tidak melaksanakan pelatihan dan pengembangan karir kepada karyawan. Pelatihan yang diberikan perusahaan kepada karyawan

diharapkan dapat mengembangkan kompetensi, keahlian karyawan, meningkatkan disiplin serta motivasi kerja, dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Pelatihan dapat diartikan sebagai serangkaian kegiatan operasional perusahaan yang disusun untuk memberikan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan perusahaan untuk dapat melaksanakan pekerjaan.

Program pelatihan setiap perusahaan memiliki perbedaan dan sesuai dengan jabatan yang dibutuhkan dalam perusahaan, sehingga alasan utama perusahaan dalam melaksanakan program pelatihan adalah untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja karyawan dalam mencapai target atau tujuan yang ditetapkan perusahaan. Selanjutnya, karyawan mampu menghadapi segala jenis bentuk persaingan dari internal dan eksternal perusahaan, serta perkembangan teknologi yang semakin mutakhir menuntut setiap sumber daya manusia terampil dalam menggunakannya.

Pelatihan dapat membangkitkan percaya diri karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga karyawan dapat menghasilkan pekerjaan dengan maksimal yang berdampak terhadap kemajuan dirinya sendiri dan perusahaan. Pengembangan menjadi salah satu cara perusahaan untuk meningkatkan kemampuan konseptual, teknis, dan moral karyawan yang sesuai dengan kebutuhan jabatan yang diperlukan

perusahaan melalui program pendidikan.

Program pengembangan dalam perusahaan ditujukan untuk karyawan yang bukan karyawan baru melainkan karyawan yang telah lama bekerja dalam perusahaan. Pengembangan karyawan dapat dilakukan sendiri oleh karyawan untuk meningkatkan kemampuannya seperti membaca dan mempelajari literatur yang berhubungan dengan jabatannya dan pengembangan yang dilaksanakan perusahaan seperti memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengikuti pelatihan dan pendidikan. Pengembangan karyawan bertujuan untuk efisiensi tenaga dan waktu, meningkatkan pelayanan kepada pelanggan, memperbaiki moral karyawan agar lebih baik melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan.

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap prestasi kerja karyawan pada Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Medan. Berikutnya akan dijelaskan mengenai telaah pustaka dan metode penelitian.

TELAAH PUSTAKA

Pengertian Pelatihan

Pelatihan dalam suatu perusahaan sangat diperlukan karena akan melatih kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Dalam pelatihan akan dibentuk karakter karyawan dan pola tingkah laku karyawan untuk memahami tugas dan tanggung jawab yang dimiliki yang bertujuan untuk mencapai tujuan perusahaan. Tanpa adanya pelatihan, perusahaan akan

mengalami kesulitan dalam membina karyawannya.

Pelatihan merupakan proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini, dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya (Rivai dan Sagala, 2009).

Sementara menurut Sedarmayanti (2013), pelatihan merupakan sarana yang ditunjukkan pada upaya untuk lebih mengaktifkan kerja para anggota organisasi yang sebelumnya kurang aktif, mengurangi dampak-dampak negatif yang dikarenakan kurangnya pendidikan, pengalaman yang terbatas, atau kurangnya kepercayaan diri dari anggota atau kelompok anggota tertentu.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa pelatihan merupakan upaya perusahaan untuk meningkatkan kemampuan karyawan mengenai pola pikir dan tingkah laku karyawan terhadap pimpinan dan rekan kerja, membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, serta meningkatkan kepercayaan diri karyawan.

Pengertian Pengembangan

Pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk

mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi (Ardana, dkk, 2012).

Pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang digunakan perusahaan untuk memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat, tersedia saat dibutuhkan (Mondy, 2010).

Berdasarkan definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir merupakan peningkatan kemampuan karyawan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja dapat diartikan hasil dari kinerja karyawan yang telah mencapai target yang telah ditetapkan. Prestasi kerja timbul karena adanya dorongan atau motivasi serta adanya pengakuan yang diberikan pimpinan kepada karyawan.

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai sumber daya manusia per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2013).

Prestasi kerja merupakan bagian terpenting dari tingkah laku kerja. Prestasi kerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang dilakukannya (Badriyah, 2015).

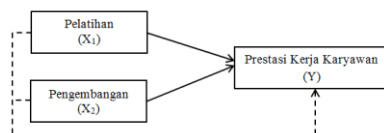
Berdasarkan definisi di atas, maka penulis menarik kesimpulan bahwa prestasi kerja merupakan hasil yang

maksimal yang diperoleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan.

Penilaian prestasi kerja karyawan bertujuan untuk mengukur sejauh mana karyawan dalam menghasilkan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan yang ekspektasi perusahaan. Penilaian tersebut dapat menentukan tingkat efektivitas dan efisiensi karyawan dalam bekerja.

Kerangka Konseptual dan Hipotesis

Gambar berikut ini merupakan kerangka konseptual penelitian ini.



Gambar 1 Kerangka Bepikir

Setelah peneliti menetapkan kerangka berpikir atau kerangka konseptual. Selanjutnya peneliti menentukan dugaan atau jawaban sementara yang dibutuhkan untuk mengukur teori yang berhubungan dengan faktor-faktor yang berhubungan dengan penelitian.

Hipotesis yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah :

H₁: Pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

H₂: Pengembangan secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

H₃: Pelatihan dan pengembangan secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Bentuk penelitian ini adalah asosiatif, yaitu penelitian yang berupaya mengkaji bagaimana suatu variabel memiliki keterkaitan dan berhubungan dengan variabel lain, atau apakah suatu variabel dapat menjadi penyebab perubahan variabel lainnya (Juliandi, 2013).

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap dari Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Medan yang berjumlah 188 orang. Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2012). Penelitian ini menggunakan teknik *non-probability sampling* dengan mengandung arti bahwa tidak memberikan peluang yang sama kepada setiap keseluruhan anggota populasi yang dapat dipilih menjadi anggota sampel.

Teknik *non probability sampling* yang digunakan adalah *accidental sampling*, yaitu penentuan sampel secara kebetulan, yaitu individu yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti, dan dapat digunakan sebagai sampel.

Penelitian ini memiliki variabel penelitian yang terbagi atas dua, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Berikut ini penjelasan tentang kedua variabel tersebut, sebagai berikut:

- 1) Variabel bebas dapat mempengaruhi perubahan dari variabel terikat dan apakah memiliki hubungan yang positif dan negatif terhadap variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Pelatihan (X₁) dan Pengembangan (X₂).

- 2) Variabel terikat atau biasa disebut variabel dependen dapat dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Prestasi Kerja Karyawan (Y).

HASIL

Persamaan struktural dari hasil regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = 11.297 + 0.212X_1 + 0.522 X_2 + e$$

Berikut ini merupakan interpretasi dari hasil persamaan di atas:

- Nilai Konstanta (a): 11.297, artinya variabel prestasi kerja karyawan jika tidak dipengaruhi oleh variabel apapun akan tetap bernilai 11.297.
- Koefisien Regresi (b_1): 0.212, artinya nilai koefisien regresi pelatihan bertanda positif sebesar 0.212, artinya peningkatan 1 satuan variabel pelatihan akan meningkatkan prestasi kerja karyawan sebesar 0.212 satuan dengan asumsi bahwa variabel lainnya konstan.
- Koefisien Regresi (b_2): 0.522, artinya nilai koefisien regresi pengembangan bertanda positif sebesar 0.522, artinya peningkatan 1 satuan variabel pengembangan akan meningkatkan prestasi kerja karyawan sebesar 0.522 satuan dengan asumsi bahwa variabel lainnya konstan.

Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan memiliki hubungan yang paling dominan terhadap variabel prestasi kerja karyawan.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Pengujian dilakukan menggunakan uji-t dengan tingkat pengujian pada α : 5% derajat kebebasan.

Berdasarkan hasil pengujian regresi linier berganda, hasil sebagai berikut:

- Nilai t_{hitung} untuk variabel pelatihan sebesar (3.744) > t_{tabel} (1.979) atau sig-t (0.000) < α (0.05). Dari hasil tersebut maka diperoleh kesimpulan bahwa Pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, maka dari hasil tersebut menunjukkan hipotesis alternatif diterima.
- Nilai t_{hitung} untuk variabel pengembangan sebesar (7.935) > t_{tabel} (1.979) atau sig-t (0.000) < α (0.05). Dari hasil tersebut maka diperoleh kesimpulan bahwa pengembangan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, maka hipotesis dari hasil tersebut menunjukkan alternatif diterima.

Nilai F_{hitung} (52.626) dengan tingkat signifikansi (0.000). Sementara nilai F_{tabel} pada α (0.05) adalah 3.07. Oleh karena itu, $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan tingkat sig-F (0.000) < α (0.05) menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, maka dari hasil tersebut menunjukkan hipotesis alternatif diterima.

Nilai *Adjusted R-Square* sebesar 0.448. Hal ini berarti bahwa 44.8% variasi nilai prestasi kerja karyawan ditentukan oleh peran dari variasi

nilai pelatihan dan pengembangan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kontribusi pelatihan dan pengembangan dalam mempengaruhi nilai prestasi kerja karyawan adalah 44.8%, sementara 55.2% adalah kontribusi variabel lain yang tidak dimasukkan di dalam penelitian ini, seperti *reward and punishment*, kompensasi, dan disiplin kerja.

PEMBAHASAN

Dari hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh nilai koefisien regresi pelatihan sebesar (0.212) dengan hasil pengujian secara parsial $t_{hitung} (3.744) > t_{tabel} (1.979)$ dan $sig-t (0.000) < \alpha (0.05)$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa program pelatihan karyawan di BTN telah berjalan dengan lancar karena pelatih mampu menyampaikan materi yang dapat meningkatkan keahlian dari karyawan, serta adanya motivasi atau dorongan yang diberikan kepada karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya lebih maksimal. Program pelatihan tersebut mampu membentuk karakter karyawan agar lebih profesional dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga karyawan mampu mengaplikasikan setiap program pelatihan tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan sangat berpengaruh terhadap prestasi kerjanya.

Hasil penelitian tersebut sesuai dengan penelitian dari Hutapea

(2017) bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Dari hasil regresi diperoleh nilai koefisien regresi pengembangan sebesar (0.522) dengan hasil pengujian secara parsial $t_{hitung} (7.935) > t_{tabel} (1.979)$ dan $sig-t (0.000) < \alpha (0.05)$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengembangan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan tanggapan dari karyawan mengenai program pengembangan karyawan di BTN diperoleh bahwa karyawan yang akan mengikuti program pengembangan adalah karyawan telah lama bekerja dalam perusahaan. Program-program pengembangan yang dilakukan oleh perusahaan tujuannya adalah untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam memangku suatu jabatan tertentu, hal tersebut berguna agar karyawan memahami tugas dan tanggung jawabnya setelah mendapatkan posisi barunya di perusahaan.

Program-program pengembangan karyawan ini dianggap sangat penting karena akan semakin menambah pemahaman kepada karyawan mengenai tugas dan tanggung jawabnya, meningkatkan kemampuan karyawan dalam proses pengambilan keputusan, dan meningkatkan kinerja karyawan.

Untuk itu, karyawan yang telah mengaplikasikan program pengembangan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya secara

maksimal akan sangat berpengaruh terhadap prestasi kerjanya. Hasil penelitian tersebut sesuai dengan penelitian dari Hutapea (2017) bahwa pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan pengujian hipotesis secara simultan dalam melihat pengaruh dari pelatihan dan pengembangan terhadap prestasi kerja karyawan, sehingga diperoleh hasil nilai F_{hitung} (115.702) > F_{tabel} (3.08) dan signifikansi (0.000) < alpha 0.05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan pengembangan berpengaruh secara bersama-sama (simultan) positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Hal tersebut menunjukkan bahwa program pelatihan dan pengembangan karyawan yang ditetapkan perusahaan bagi karyawannya telah mampu meningkatkan keahlian dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga peningkatan tersebut dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

Kontribusi dari pelatihan dan pengembangan dalam mempengaruhi prestasi kerja karyawan 44.8%, sementara 55.2% adalah kontribusi variabel lain yang tidak dimasukkan di dalam penelitian ini, seperti *reward and punishment*, kompensasi, dan disiplin kerja.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian tentang analisis pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap prestasi kerja karyawan pada Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Medan, ditarik beberapa kesimpulan, sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda, menunjukkan bahwa variabel pengembangan dengan nilai koefisien regresi 0.522 satuan sehingga variabel tersebut memiliki hubungan yang paling dominan terhadap variabel prestasi kerja karyawan dibandingkan dengan pelatihan dengan nilai 0.212 satuan.
- 2) Berdasarkan pengujian hipotesis secara parsial, menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
- 3) Berdasarkan pengujian hipotesis secara simultan, menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan secara serempak (simultan) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
- 4) Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi dengan menggunakan *Adjusted R-Square* diperoleh hasil bahwa kontribusi pelatihan dan pengembangan dalam mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah sebesar 44.8%, sementara 55.2% adalah kontribusi variabel lain yang tidak dimasukkan di dalam penelitian ini, seperti *reward and punishment*, kompensasi, dan disiplin kerja.

Saran Bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil temuan pada penelitian ini, maka peneliti merumuskan saran penelitian adalah sebagai berikut:

- a) Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Medan, dalam melakukan penyeleksian karyawan dapat disesuaikan dengan keahlian dan pengalaman yang telah ada agar dalam proses pelatihan karyawan dapat cepat tanggap memahami setiap materi yang disampaikan oleh instruktur, sehingga hal tersebut menguntungkan bagi perusahaan dengan mempekerjakan karyawan yang telah memiliki kompetensi yang baik.
- b) Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Medan dapat melaksanakan program *BTN learning centre* di seluruh cabang perusahaan yang berguna untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan dan keterampilan karyawan agar mampu menghadapi persaingan dan lingkungan bisnis yang terus mengalami perubahan yang dinamis.

Keterbatasan Penelitian

Dalam pelaksanaan penelitian ini, terdapat beberapa keterbatasan penelitian, yaitu:

- 1) Penelitian ini hanya membatasi lingkup penelitian mengenai pelatihan dan pengembangan.
- 2) Metode analisis data menggunakan regresi linier berganda yang hanya terdiri lebih dari dua variabel bebas dan satu variabel terikat.

Saran Bagi Penelitian Mendatang

Berdasarkan hasil temuan pada penelitian ini, maka peneliti merumuskan saran bagi penelitian mendatang, sebagai berikut:

1. Bagi peneliti berikutnya dapat menambahkan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan, seperti *reward and punishment*, kompensasi, dan disiplin kerja.
2. Bagi peneliti berikutnya dapat mengembangkan hasil penelitian ini dengan menambahkan variabel moderating (variabel yang memperkuat atau memperlemah hubungan antara satu variabel dengan variabel lain) agar hasil yang diperoleh dapat lebih kompleks.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprilyani, Risma Nur. 2015. Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan BPRS Saka Dana Mulia Kudus. Semarang: Universitas Islam Negeri Walisongo.
- Ardana, I Komang, dkk. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Cetakan Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Badriyah, M. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Bohlander, George, and Snell, Scott. 2010. *Principles of Human Resource Management*, 15th ed. Mason, O: South Western – Cengage Learning.
- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate dengan

- Program SPSS 19. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2011. Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. Yogyakarta : BPFE
- Hartatik, Indah Puji. 2014. Buku Praktis Mengembangkan SDM. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, Malayu SP, 2016. Manajemen sumber Daya Manusia, edisi revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hutapea, Jhoni Maslan. 2017. Analisis Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Empiris Pada Sebuah Bank di Kota Medan). Medan: Universitas Methodist Indonesia.
- Juliandi, Azuar. 2013. "Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Ilmu-Ilmu Bisnis". Medan: M2000.
- Kholila, Ila. 2008. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Bita Enarcon Engineering Bandung. Bandung: Universitas Komputer Indonesia.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaha Rosdakarya.
- Mondy, R. Wayne. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Mora. 2016. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Central Asia (Studi Pada Fronliner Bakti BCA KCU Banjarmasin).
- Mulyanto, Heru & Wulandari, Anna. 2010. Penelitian Metode Dan Analisis. Semarang: CV. Agung.
- Rivai, H. Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Manusia. 2009. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sianturi, Maria Elisabeth. 2018. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Imam Bonjol Medan. Medan: Universitas Sumatera Utara.
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: CV. Alfabeta, Bandung.
- Sunyoto, Danang. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS
- Sutrisno, H. Edy. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Widodo. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.