

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. APLIKANUSA LINTAS ARTA PEKANBARU**

**Oleh : Dedi Riswanda  
Pembimbing : Kasmiruddin**

Program Studi Administrasi Bisnis – Jurusan Ilmu Administrasi  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Riau  
Kampus Bina Widya, Jl. H.R. Soebrantas Km 12,5 Simp. Baru, Pekanbaru 28293  
Telp/Fax. 0761632777

***ABSTRACT***

*This study aims to determine the effect of education and training on the performance of employees of PT. Aplikanusa Lintasarta Pekanbaru. This study uses a questionnaire as a data collection tool that is distributed to 29 employees of PT. Aplikanusa Lintasarta Pekanbaru. Data from the questionnaire were further processed using descriptive analysis and statistical analysis using SPSS 25 by conducting validity, reliability testing, simple linear analysis, coefficient of determination analysis, and hypothesis testing consisting of t test (partial).*

*The results of this study indicate that the results of the first hypothesis testing namely education and training on employee performance shows  $t$  arithmetic (2.509) >  $t$  table (2.09302), meaning that education and training affect employee performance.*

*Keywords: Education and Training, Employee Performance*

## PENDAHULUAN

Pada era globalisasi seperti sekarang ini persaingan perusahaan-perusahaan sejenis baik kecil, menengah, maupun besar mengakibatkan semakin ketatnya persaingan diantara perusahaan tersebut. Setiap perusahaan mempunyai berbagai tujuan yang hendak dicapai dan sebagaimana umumnya bahwa tujuan dari setiap organisasi baik organisasi publik maupun swasta, akan dapat tercapai dengan baik apabila karyawannya dapat menjalankan tugas-tugasnya secara efisien. Untuk mengantisipasi, pimpinan perusahaan harus berusaha untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia, agar perusahaan yang dipimpinnya mampu mencapai tujuan yang diharapkan sebelumnya, dan paling terpenting kinerja karyawan meningkat.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti, sarana dan prasarana, proses kerja atau metode kerja, kemampuan sumber daya manusia, dan gairah kerja/motivasi sumber daya manusia. Kinerja yang tinggi dapat tercermin dari adanya peningkatan kualitas tenaga kerja, peningkatan produktifitas, adanya penurunan absensi karyawan dan juga penurunan perputaran tenaga kerja (*labour turn over*). Kualitas tenaga kerja dapat dilihat dari peningkatan keterlibatan kerja, peningkatan kepuasan kerja, penurunan stress, penurunan jumlah kecelakaan kerja dan jumlah karyawan yang sakit.

Mengingat pentingnya masalah sumber daya manusia, maka pimpinan perlu membina hubungan baik dengan karyawan dalam arti memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan dan keinginan karyawan sekaligus menjadi kebutuhan perusahaan, termasuk memberikan pendidikan dan pelatihan terhadap karyawan. Selain itu perusahaan juga harus memperhatikan bagaimana membangun dan memotivasi karyawan agar dapat bekerja lebih efektif

dan bertanggung jawab sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Perusahaan yang siap berkompetisi harus memiliki manajemen yang efektif. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dan manajemen yang efektif memerlukan dukungan karyawan yang cakap dan kompeten dibidangnya. Disisi lain pembinaan para karyawan termasuk yang harus diutamakan sebagai aset utama perusahaan. proses belajar harus menjadi budaya perusahaan sehingga keterampilan para karyawan dapat dipelihara, bahkan ditingkatkan. Untuk mendapatkan kualitas tenaga kerja yang baik antara lain adalah melalui pendidikan dan pelatihan bagi karyawan.

Salah satu fungsi manajemen sumberdaya manusia adalah menentukan bentuk pelatihan dan pengembangan yang sesuai untuk karyawan dan mampu menempatkannya dalam lingkungan kerja yang produktif dan memberikan balas jasa atau gaji (*reward*) atas prestasi kerja.

Sumberdaya manusia merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dan dapat dikembangkan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan yang dimaksud sebagai usaha untuk meningkatkan kemampuan teoritis, konseptual dan moral bagi karyawan. Sedangkan pelatihan yang dimaksud adalah untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan dari karyawan agar setiap pekerjaan yang dibebankan pada dirinya dapat diselesaikan dengan efektif dan efisien.

Terutama pada perusahaan penyedia jasa komunikasi data, internet dan IT services yang mengalami perkembangan signifikan dalam bidang teknologi dan sumber daya. Perkembangan tersebut merupakan tantangan bagi Negara-negara berkembang seperti Indonesia, hal ini dapat dilihat dari kebutuhan seluruh lapisan masyarakat akan internet mulai dari

perorangan, organisasi atau instansi baik milik pemerintah atau swasta.

Peningkatan kebutuhan internet di dunia umumnya dan khususnya di Indonesia merupakan bukti nyata pentingnya internet dalam kehidupan. Demikian pula halnya PT. Aplikanusa Lintasarta adalah perusahaan yang bergerak dibidang penyedia jasa komunikasi data, internet dan IT services.

PT. Aplikanusa Lintasarta merupakan perusahaan besar penyedia jasa komunikasi

data, internet dan IT services yang ada di Indonesia dimana telah dipercaya untuk melayani lebih dari 1.700 mitra perusahaan, dan telah membangun koneksi ke lebih dari 20.000 jaringan, dengan memanfaatkan infrastruktur canggih berbasis Platform Next Generation Network (NGN). Layanan Lintasarta didukung oleh local support di lebih dari 44 kota di berbagai penjuru di Indonesia.

**Tabel 1**  
**Jenis Pendidikan dan Pelatihan Yang Telah Diberikan PT. Aplikanusa Lintasarta Tahun 2014 – 2018**

Tahun	Jenis Pendidikan dan Pelatihan		Waktu
	Manajerial	Teknis	
2014	Scheduling & controlling project		16 jam
		Fiber optics fundamentals	40 jam
2015		Oracle 11g Database Administrator	5 jam
2016	Customer Experience Management & Digital market		16 jam
2017		PHP and MySQL Fundamentals	8 jam
2018	Knowledge Management & CGEIT		24 jam

*Sumber : PT. Aplikanusa Lintasarta Pekanbaru*

Pada tabel 1 dapat kita lihat ada enam jenis pendidikan dan pelatihan yang diberikan PT. Aplikanusa Lintasarta Pekanbaru kepada karyawannya. Dari hasil penelitian lapangan yang dilakukan peneliti bawa PT. Aplikanusa Lintasarta pekanbaru selalu memberikan pelatihan yang berbeda setiap tahunnya.

Tujuan yang diharapkan dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan bagi karyawannya adalah :

1. Meningkatkan kapasitas dan minat karyawan untuk belajar dengan mendorong komitmen dan menyelesaikan aksebilitas pada proses pembelajaran yang terus menerus.
2. Membangun pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan karyawan untuk mendukung keunggulan perusahaan secara menyeluruh.

3. Menciptakan budaya organisasi yang berorientasi pada pengetahuan (*knowledge driven culture*)
4. Mentransformasikan pengetahuan yang dimiliki perusahaan menjadi *shareholder value*

Kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap perkembangan suatu perusahaan. Jika kinerja karyawan menurun akan mengakibatkan tingkat produksi lebih rendah, sehingga tingkat profit akan menurun pula. Data dan keterangan yang dikumpulkan oleh penulis didapat bahwa pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang telah dilakukan PT. Aplikanusa Lintasarta Pekanbaru selama ini masih belum efektif bagi peningkatan kinerja karyawannya, hal ini dapat dilihat dari jumlah pertumbuhan pelanggan PT. Aplikanusa Lintasarta Pekanbaru dari tahun 2014 sampai dengan 2018 pada tabel dibawah ini :

**Tabel 2**  
**Target dan Realisasi Pelanggan PT.**  
**Aplikanusa Lintasarta Pekanbaru Tahun**  
**2014-2018**

Tahun	Target pelanggan	Realisasi pelanggan	Pencapaian (%)
2014	100	94	94%
2015	100	79	79%
2016	100	96	96%
2017	70	77	110%
2018	70	69	98,57%

Sumber : PT. Aplikanusa Lintasarta Pekanbaru

Pada tabel 2 dapat dilihat bahwa pertumbuhan pelanggan cenderung terjadi fluktuasi (naik turun) dimana pencapaian tahun 2014 adalah 94%, pada tahun 2015 dan 2016 pencapaian belum mencapai target, tetapi pada tahun 2017 terjadi peningkatan pencapaian menjadi 110% dan

pada tahun 2018 kembali mengalami penurunan menjadi 98,57%.

Dalam mencapai target perusahaan dibutuhkan kinerja yang handal, untuk itulah perusahaan melakukan penilaian tenaga kerja agar dapat mencapai apa yang menjadi tujuan yaitu perolehan laba yang terbesar. Namun kenyataannya kinerja karyawan menurun. Hal ini membuktikan kurangnya perhatian dari pihak perusahaan terhadap karyawan dalam bekerja seperti ketidak sesuaian materi dalam bidang pekerjaan karyawan, sarana dan prasarana yang masih kurang saat melaksanakan pekerjaan, dan waktu kerja yang tidak kondusif.

Peningkatan Kinerja karyawan dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah satunya memperbaiki pendidikan dan pelatihan agar menjadi lebih baik lagi dan bermanfaat, sehingga dengan adanya pendidikan dan pelatihan ini dapat menambah skill karyawan dan mencegah peningkatan kecelakaan kerja.

### **KERANGKA TEORITIS**

#### **Pendidikan dan Pelatihan**

Menurut Flippo (2002:11), manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemberhentian karyawan dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu dan masyarakat.

Menurut Sondang P. Siagian (2002:165) pendidikan adalah keseluruhan proses, teknik dan metode belajar mengajar dalam rangka mengalihkan suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai dengan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Maalayu S.P. Hasibuan (2002:69), mengutip pengertian pendidikan dari instruksi Presiden RI No.15 tanggal 13 September 1974 bahwa pendidikan adalah segala usaha untuk membina kepribadian

dan mengembangkan kemampuan manusia Indonesia, jasmaniah dan rohaniah yang berlanjung seumur hidup, baik di dalam maupun di luar sekolah, dalam rangka pengembangan persatuan Indonesia dan masyarakat yang adil dan makmur berdasarka pancasila.

Menurut Sondang P. Siagian (2002:178) pelatihan adalah proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu.

Menurut Moh. Agus Tulus (1992:88) Pelatihan adalah kegiatan yang dimaksud memperbaiki dan mengembangkan sikap, perilaku, keterampilan dan pengetahuan para karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan yang dilaksanakan bagi karyawan baru dan karyawan lama.

Menurut Admosumirjo (1999:70) pelatihan merupakan penciptaan suatu lingkungan dimana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan.

Flippo (2000:154) menyatakan bahwa pelatihan adalah proses membantu seseorang untuk memperoleh efektivitas dalam pekerjaan saat ini atau akan datang melalui pengembangan pikiran dan tindakan, kecakapan, pengetahuan dan sikap.

Pelatihan (*training*) dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan ruti atau dengankata lain pelatihan adalah suatu proses mengmbangkan karyawan, baik dalam bidang kecakapan, pengetahuan, keterampilan, keahlian maupun sikap dan tingkah laku karyawan untuk melaksanakan pekerjaan pada masa sekarang.

## **Kinerja Karyawan**

Kinerja menurut Prawirosentono (2008:172) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan kewenangannya dan tanggung jawabnya masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Cormick dan Tiffin dalam Sutrisno (2010:172) kinerja adalah kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Kuantitas adalah hasil yang dapat dihitung sejauh mana seseorang dapat berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kualitas adalah bagaimana seseorang dalam menjalankan tugasnya yaitu mengenai jumlah absen yang dilakukan, keterlambatan, dan lamanya masa kerja dalam tahun yang telah dijalani.

Kinerja sebagai kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok, maupun perusahaan. Schemerhon, Hunt and Osborn : 1991).

## **Hipotesis**

“Diduga ada pengaruh yang signifikan dari pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan”

## **Metode Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian dilakukan pada PT. Aplikanusa Lintasarta Pekanbaru, yang terletak dijalan HR. Subrantas km 10,5 Pekanbaru. Didapat sampel 29 orang responden dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dianalisis menggunakan uji instrumen.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 3**  
**Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Pendidikan dan Pelatihan Pada PT. Aplikanusa Lintasarta Pekanbaru**

No	Item	Uraian Pernyataan					Skor	Jumlah
		SB	B	CB	TB	STB		
1.	Kemampuan dan kecakapan instruktur pelatih	0 (0%)	67 (76,9%)	20 (23,1%)	0 (0%)	0 (0%)	328	29 (100%)
2.	Penentuan materi pendidikan dan pelatihan	0 (0%)	54 (62,7%)	33 (37,3%)	0 (0%)	0 (0%)	315	29 (100%)
3.	Sarana dan prasarana	0 (0%)	70 (80,3%)	17 (19,7%)	0 (0%)	0 (0%)	333	29 (100%)
<b>Jumlah</b>		0	191	70	0	0	<b>976</b>	87
<b>Rata-Rata Persentase</b>		0 (0%)	63,7 (73,2%)	23,3 (26,8%)	0 (0%)	0 (0%)	325,3	29 (100%)

*Sumber : Hasil Penelitian Lapangan, 2019*

### **Analisis Pendidikan dan Pelatihan Pada PT. Aplikanusa Lintas Pekanbaru**

Dari tabel 4 dapat diketahui rekapitulasi tanggapan responden dari seluruh indikator pendidikan dan pelatihan di PT. Aplikanusa Lintasarta Pekanbaru ada sebesar 73,2% yang memberikan tanggapan baik, sebesar 26,8% memberikan tanggapan cukup baik.

**Tabel 4**  
**Interval skor variabel pendidikan dan pelatihan**

Interval Skor	Kategori Responden
1101 - 1310	Sangat baik
<b>891 - 1100</b>	<b>Baik</b>

Interval Skor	Kategori Responden
681 – 890	Cukup Baik
471 – 680	Tidak Baik
261 - 470	Sangat Tidak Baik

Jumlah skor responden dari 9 butir variabel pendidikan dan pelatihan adalah 976 termasuk dalam kategori baik yang berada pada interval 891-1100. Dimana perusahaan harus selalu memenuhi kebutuhan kebutuhan yang diperlukan karyawan sehingga pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dapat selalu baik atau semakin baik dimasa yang akan datang.

**Tabel 5**  
**Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Aplikanusa Lintasarta Pekanbaru**

No	Item	Uraian Pernyataan					Skor	Jumlah
		ST	T	CT	R	SR		
1.	Kualitas	0 (0%)	59 (67,8%)	28 (32,2%)	0 (0%)	0 (0%)	320	29 (100%)
2.	kuantitas	0 (0%)	66 (75,9%)	21 (24,1%)	0 (0%)	0 (0%)		327 (100%)
3.	Waktu kerja	0 (0%)	46 (53%)	38 (43,6%)	3 (3,4%)	0 (0%)	304	29 (100%)
4.	Kerja sama	2 (2,3%)	60 (69%)	25 (28,7%)	0 (0%)	0 (0%)	325	29 (100%)
<b>Jumlah</b>		2	231	112	3	0	<b>1276</b>	87
<b>Rata-Rata Persentase</b>		0,5 (0,57%)	57,75 (66,3%)	28 (32,2%)	0,75 (0,86%)	0 (0%)	319	29 (100%)

*Sumber : Hasil Penelitian Lapangan, 2019*

**Tabel 6**  
**Interval skor variabel kinerja karyawan**

**Analisis Kinerja Karyawan Pada PT. Aplikanusa Lintasarta Pekanbaru**

Dari tabel 6 dapat diketahui rekapitulasi tanggapan responden dari seluruh indikator kinerja karyawan di PT. Aplikanusa Lintasarta Pekanbaru ada sebesar 0,57% memberikan tanggapan sangat tinggi, sebesar 66,3% memberikan tanggapan tinggi, sebesar 32,2% memberikan tanggapan cukup tinggi dan sebesar 0,86% memberikan tanggapan rendah.

Interval Skor	Kategori Responden
1464 - 1742	Sangat tinggi
<b>1185 - 1463</b>	<b>Tinggi</b>
906 – 1184	Cukup Tinggi
627 – 905	Rendah
348 - 626	Sangat Rendah

Jumlah skor responden dari 12 butir pernyataan pada variabel kinerja karyawan adalah 1276 termasuk dalam kategori tinggi

yang berada pada interval 1185-1463. Hal ini menggambarkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Aplikanusa Lintasarta Pekanbaru sudah tinggi dilihat dari responden yang dominan menjawab tinggi, namun masih diperlukan upaya untuk meningkatkannya menjadi lebih lagi.

**Tabel 7**  
**Hasil Analisis Regresi Sederhana**

No	Variabel	Koefisien Regresi	t <sub>hitung</sub>
1	Konstanta	31,528	6,133
2	Pendidikan dan Pelatihan	0,383	2,509
R = 0,435			
R <sup>2</sup> = 0,189			
Adjusted R Square = 0,159			

**Penaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aplikanusa Lintasarta Pekanbaru**

Dari hasil regresi linier sederhana didapat bilangan konstanta (a) sebesar 31,528 dan koefisien pendidikan dan pelatihan sebesar 0,383. Dengan demikian dapat ditentukan persamaan regresinya adalah :

$$Y = 31,528 + 0,383 X$$

Dari persamaan regresi diatas, maka interpretasi dari masing-masing koefisien variabel adalah sebagai berikut :

- Konstanta sebesar 31,528 diartikan bahwa variabel X jika tetap atau tidak mengalami penambahan atau penurunan maka kinerja karyawan akan sebesar 31,528 poin.
- Koefisien variabel X sebesar 0,383 diartikan jika ada upaya dari PT. Aplikanusa Lintasarta Pekanbaru terhadap pendidikan dan pelatihan yang diberikan bertambah satu poin maka akan menyebabkan kenaikan pada kinerja karyawan sebesar 0,383 poin.

Nilai koefisien kolerasi yaitu sebesar 0,435 dimana nilai 0,435 pada penilaiannya memiliki korelasi yang sedang antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 8**  
**Kriteria Penilaian Koefisien Korelasi**

No	Nilai Koefisien	Kriteria
1	0,00 – 0,199	Sangat Rendah
2	0,20 – 0,399	Rendah
3	0,40 – 0,599	Sedang
4	0,60 – 0,799	Kuat
5	0,80 – 0,1000	Sangat Kuat

Sumber : Hasil Olahan SPSS 2019

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1. Hasil rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel pendidikan dan pelatihan menunjukkan pendidikan dan pelatihan yang ada di PT. Aplikanusa Lintasarta Pekanbaru sudah baik.
2. Hasil rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel kinerja karyawan menunjukkan kinerja karyawan PT. Aplikanusa Lintasarta Pekanbaru sudah tinggi.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan pengaruhnya berada pada kategori sedang yang ditunjukkan dengan persamaan regresi  $Y = 31,528 + 0,383 X$  dengan koefisien regresi  $r_{hitung}$  yang diperoleh sebesar 0,435 bila dibanding dengan  $r_{tabel}$  sebesar 0,367, maka  $r_{hitung} > r_{tabel}$  ( $0,435 > 0,367$ ). Hal ini memperlihatkan bahwa koefisien regresi adalah signifikan, sehingga  $H_a$  diterima.
4. Hasil pengujian signifikansi uji  $t$  menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  sebesar 2,509 lebih besar jika dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  sebesar 2.04523 pada taraf signifikansi 5%. Dengan demikian taraf signifikansi antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan sebesar 2,509.
5. Berdasarkan distribusi frekuensi kecenderungan variabel pendidikan dan pelatihan, ditunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Aplikanusa Lintasarta pekanbaru masuk dalam kategori sedang.
6. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi sebesar 0,189 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pendidikan dan pelatihan sebesar 18,9% dan sisanya 81,1% dipengaruhi oleh variabel

lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

### Saran

1. Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu upaya dalam meningkatkan sumber daya manusia suatu organisasi agar tercipta sumberdaya manusia yang bermutu. Untuk itu perlu adanya perencanaan peningkatan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan karyawan secara berkala dan berkesinambungan, sesuai dengan kebutuhan karyawan sehingga para pegawai akan dapat menguasai bidang pekerjaannya.
2. Perlu adanya evaluasi yang dilakukan oleh instansi terhadap para karyawan yang sudah mengikuti pendidikan dan pelatihan sehingga dapat mengetahui apa yang telah didapatkan pegawai semasa diklat dan mengetahui apa yang perlu diperbaiki lagi untuk meningkatkan kinerja karyawan.
3. Pendidikan dan pelatihan untuk karyawan yang diberikan oleh PT. Aplikanusa Lintasarta sudah baik, namun perlu ditingkatkan khususnya dalam hal pemilihan program pendidikan dan pelatihan yang mampu memberikan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan bagi pegawai yang sesuai dengan pekerjaannya.
4. Kehadiran dan ketepatan waktu masuk kerja karyawan harus ditingkatkan lagi, sehingga hasil pekerja menjadi lebih maksimal.
5. Bagi Peneliti lain yang akan meneliti pada permasalahan yang sejenis diharapkan memasukan variabel lain diluar variabel yang sudah ada dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

Hartati, Wiwit. *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Altrak 78 Pekanbaru*. Pekanbaru.

Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

<https://id.wikipedia.org/wiki/Lintasarta>, diakses pada desember 2019

Juliandi, Azuar. 2013. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Ilmu-Ilmu Bisnis*. Medan: M2000.

Kaswan. 2011. *Pelatihan dan Pengembangan untuk meningkatkan kinerja SDM*. Bandung: Alfabeta.

Kesumawaty, Endang. *Pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan (study staff kantor PT. riau Media Televisi Pekanbaru)*. Pekanbaru

Mangkunegara, Prabu Anwar. 2006. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Reflika Diatama.

Marican, Sabrina. *Analisis Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan bagian komersial pada PT. PLN wilayah Riau cabang Pekanbaru*. Pekanbaru

Mathis, Robert L dan John H. Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Noor, Juliansyah. 2013. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Prenada Media Group.

Noviantoro. 2009. *Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan serta*

*Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perusahaan Perkebunan London Sumatera Indonesia Tbk. Medan*. Universitas Sumatera Utara. Medan.

Rachmawati, Ike Kusdyah, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.

Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Simamora, Henry. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit YKPI.

Sofyandi, Herman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. Graha Ilmu.

Sugiyono, 2006. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.

Sulistiyani, Ambar T dan Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.