

**PERANAN PELATIHAN DALAM RANGKA PENINGKATAN
PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. JAMSOSTEK (PERSERO)
CABANG SOLOK**

TUGAS AKHIR

*Diajukan kepada Tim Penguji Tugas Akhir Program Studi Manajemen Bisnis
(D III) Sebagai Salah Satu Persyaratan Guna
Memperoleh Gelar Ahli Madya*



Oleh :

FIRMAN YUSRIALDI
58142/2010

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM DIPLOMA III FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

2014

PERSETUJUAN TUGAS AKHIR

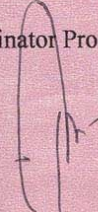
**PERANAN PELATIHAN DALAM RANGKA PENINGKATAN
PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. JAMSOSTEK (PERSERO)**

CABANG SOLOK

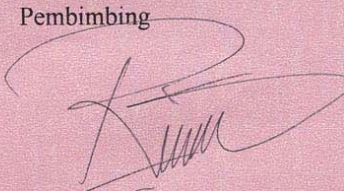
Nama : FIRMAN YUSRIALDI
Nim / BP : 58142 / 2010
Program Studi : Manajemen Perdagangan (DIII)
Fakultas : Ekonomi

Padang, Agustus 2014

Diketahui Oleh,
Koordinator Program Diploma III


Perengki Susanto SE, M.Sc
NIP. 19810404 200501 1 002

Disetujui Oleh,
Pembimbing


Rosyeni Rasyid SE, MM
NIP. 19740424 199802 2 001


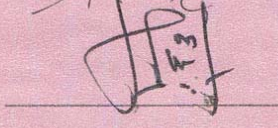

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

PERANAN PELATIHAN DALAM RANGKA PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. JAMSOSTEK (PERSERO) CABANG SOLOK

Nama : FIRMAN YUSRIALDI
NIM / BP : 58142 / 2010
Program Studi : Manajemen Perdagangan (DIII)
Fakultas : Ekonomi

Dinyatakan Lulus Setelah Diuji di Depan Tim Penguji Tugas Akhir
Program Studi Manajemen Perdagangan (DIII) Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Padang

Padang, Agustus 2014

Tim Penguji		Tanda Tangan
Nama		
1. Rosyeni Rasyid SE, ME	(Ketua)	
2. Muthia Roza Linda SE, MM	(Anggota)	
3. Yuki Fitria SE,MM	(Anggota)	

SURAT PERNYATAAN

Saya Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Firman Yusrialdi
TM/NIM : 2010/58142
Tempat/Tgl Lahir : Bogor, 29 Juni 1992
Program Studi : Diploma III
Keahlian : Kewirausahaan
Fakultas : Ekonomi
Alamat : Jl. Diponegoro No. 89 Pariaman tengah
Judul Tugas Akhir : Peranan Pelatihan Dalam Rangka Peningkatan Produktivitas Karyawan Pada PT Jamsostek (Persero) Cabang Solok

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Tugas Akhir saya ini adalah asli dan belum pernah saya ajukan untuk kepentingan akademik baik Universitas Negeri Padang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan dan pemikiran saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali bantuan pembimbing.
3. Dalam Tugas Akhir ini tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti data penulis karya ilmiah yang lazim.
4. Tugas Akhir ini sah apabila telah ditanda tangani asli oleh pembimbing, tim penguji dan ketua program studi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan kesungguhannya dan apabila kemudian hari terdapat ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi berupa pencabutan gelar akademik yang telah saya peroleh karna Tugas Akhir ini, serta sanksi lainnya sesuai aturan yang berlaku.

Padang, sept 2014

Yang menyatakan,



Firman Yusrialdi
NIM. 58142

ABSTRAK

**Firman Yusrialdi : PERANAN PELATIHAN DALAM RANGKA
PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA
PT. JAMSOSTEK (PERSERO) CABANG SOLOK.**

Pembimbing : Rosyeni Rasyid SE, MM

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelatihan karyawan pada PT. Jamsostek (Persero) Cabang Solok. Bentuk penelitian adalah deskriptif yaitu untuk memaparkan, menggambarkan dan menjelaskan penelitian tentang Peranan pelatihan dalam rangka peningkatan kinerja karyawan pada PT Jamsostek Cabang Solok. Jenis penelitian yang dipakai adalah penelitian deskriptif kualitatif dengan melakukan pengumpulan data melalui angket atau kuisioner, dengan menyebarkan angket atau kuisioner kepada karyawan PT Jamsostek Cabang Solok. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan memiliki peran serta kedudukan yang sangat penting sebagai suatu program pembelajaran untuk meningkatkan produktifitas kerja karyawan karena akan tersedianya SDM yang terampil sesuai dengan kebutuhan organisasi yang akan datang. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis bahwa frekuensi kinerja karyawan sudah berada pada kriteria yang baik dengan hasil tingkat capaian responden diatas 80%.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT. Tuhan yang telah melimpahkan rahmat dan berkatnya, Sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini yang berjudul “**Peranan Pelatihan Dalam Rangka Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Jamsostek (Persero) Cabang Solok**”. Maksud dari penyusunan tugas akhir ini adalah untuk memenuhi dan melengkapi salah satu syarat dalam menyelesaikan Diploma III (DIII) pada program Studi Diploma III Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu, sehingga tugas akhir ini dapat diselesaikan, terutama kepada;

1. Ibu Royeni Rasyid, SE, ME selaku pembimbing yang telah memberikan ilmu, pengarahan, perhatian, dan waktunya kepada penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini
2. Bapak Perengki Susanto, SE. M.Sc selaku Ketua Program Studi, Bapak Ramel Yanuarta RE, SE.,M.S.M dan Ibu Charoline Cheisviyanny, SE.,M.Si.Akt selaku Sekretaris Program Studi dan Staf Tata Usaha Program Studi Diploma III Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan bantuan administrasi dan membantu kemudahan dalam penelitian dan penulisan skripsi ini.
3. Bapak Prof. Dr. Yunia Wardi, Drs, M.Si selaku dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang, yang telah menyediakan fasilitas dan kemudahan untuk menyelesaikan tugas akhir.
4. Firman, SE. M,Sc sebagai Pembimbing Akademik yang telah banyak membantu dengan ikhlas dan tulus memberikan bimbingan akademik.
5. Bapak dan Ibu, Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan ilmu dalam penulisan karya ilmiah ini, serta kepada karyawan dan karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah membantu di bidang administrasi.

6. Bapak dan Ibu Staf Perpustakaan Universitas Negeri Padang dan Ruang Baca Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan penulis kemudahan dalam mendapatkan bahan perkuliahan dan karya ilmiah.
7. PT. Jamsostek (Persero) Cabang Solok.
8. Teristimewa penulis ucapkan pada Ayahanda Rusdi Karim ,ST, Ibunda Yurnita yang telah mencukupi materi, mendukung dan mendoakan penulis demi penyelesaian Diploma III (DIII) ini.
9. Dan teristimewa juga penulis ucapkan kepada sahabat dan teman-teman seperjuangan khususnya angkatan 2009 yang memberikan motivasi dan semangat demi terwujudnya impian penulis.

Semoga segala bantuan yang telah diberikan menjadi kebaikan dan diberkati oleh Tuhan Yang Maha Esa.

Penulis menyadari sepenuhnya hasil penelitian ini masih memiliki kekurangan dan jauh dari kesempurnaan baik dari sisitematika penulisan maupun dari pemilihan kata yang digunakan. Untuk itu, penulis mengharapkan kritik yang membangun demi kesempurnaan penelitian penulis yang lain di masa yang akan datang.

Penulis berharap tugas akhir ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca dan pihak yang bersangkutan. Atas perhatian dari semua pihak, penulis mengucapkan terima kasih.

Padang, Sept 2014

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PERSETUJUAN TUGAS AKHIR	
HALAMAN PENGESAHAN TUGAS AKHIR	
SURAT PERNYATAAN	
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR LAMPIRAN.....	vi
BAB I PENDAHULUAN	
A. LatarBelakang	1
B. PerumusanMasalah.....	6
C. TujuanPenelitian.....	6
D. ManfaatPenelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. PengertianPelatihan.....	8
B. ManfaatPelatihan	11
C. Metode-metodePelatihanKaryawan	12
D. Faktor yang MenentukanKebutuhanPelatihan	14
E. SasaranDalam Program Pelatihan	15
F. Hal-hal yang HarusDimilikiPesertaKepelatihan	16
G. PeranPelatihanKaryawan	17
BAB III PENDEKATAN PENELITIAN	
A. BentukPenelitianTugasAkhir	18
B. LokasidanWaktuPenelitian.....	18
C. RancanganPenelitian	18

1. Jenis Penelitian.....	18
2. Tahapan Penelitian.....	18
3. Objek Penelitian.....	19
4. Sumber Data yang Digunakan.....	19
5. Teknik Analisis.....	21

BAB IV PEMBAHASAN

A. Profil Perusahaan.....	22
1. Sejarah Singkat PT. Jamsostek.....	22
2. Struktur Organisasi PT. Jamsostek.....	25
3. Bidang Usaha PT. Jamsostek.....	26
B. Pembahasan.....	32
1. Ketentuan Umum.....	32
2. Penyelenggaraan dan Perancangan Pelatihan.....	33
3. Jenis Pelatihan yang Dilakukan PT. Jamsostek.....	34
4. Penyelenggaraan Pelatihan.....	35
5. Peserta Pelatihan.....	35
6. Penetapan Peserta Pelatihan.....	36
7. Biaya Peserta Pelatihan.....	36
8. Evaluasi Terhadap Pelatihan.....	37
9. Hambatan Pada Perusahaan.....	38
10. Peran Pelatihan Karyawan.....	38
C. Pengolahan Data.....	39
1. Karakteristik Responden.....	39
2. Hasil Pengolahan Data.....	40

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan.....	42
B. Saran.....	42

DAFTAR PUSTAKA.....	44
----------------------------	-----------

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu kebutuhan perusahaan adalah kebutuhan akan sumber daya manusia, sumber daya manusia yang berkualitas diharapkan akan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerjanya sehingga efisiensi dan efektifitas pencapaian tujuan perusahaan semakin tinggi. Upaya yang dilakukan untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas produktif adalah dengan mengadakan pelatihan atau *training*, yang terencana dan formal bagi karyawan baru maupun bagi karyawan lama untuk meningkatkan keahlian, kemampuan serta keterampilannya serta perilaku mereka agar diperoleh produktivitas kerja yang lebih baik secara terus menerus.

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh suatu perusahaan tentu membutuhkan berbagai sumber daya seperti modal, material, dan mesin. Sumber daya yang ada tidak akan berarti, apabila tidak dikelola dengan baik. Untuk mengelolanya dibutuhkan sumber daya lain, yakni sumber daya manusia. Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting bagi perusahaan, karena memiliki bakat, tenaga, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan untuk menggerakkan perusahaan.

Perlu disadari bahwa karyawan merupakan sumber daya manusia yang terlibat langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan harus memberikan perhatian secara maksimal pada karyawan, baik perhatian dari segi kualitas pengetahuan dan keterampilan,

maupun tingkat kesejahteraan, sehingga karyawan yang bersangkutan dapat terdorong untuk memberikan segala kemampuannya sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan berkaitan dengan kinerja karyawan untuk memperoleh informasi yang penting dan diperlukan dalam menyelenggarakan kinerja yang sangat baik, untuk memperoleh keberhasilan dari pencapaian suatu tujuan dan sasaran strategis organisasi yang digunakan untuk perbaikan kinerja dan peningkatan kinerja. kinerja karyawan berkaitan dengan kepemimpinan, penggunaan teknologi informasi dan struktur organisasi

Menurut Veithzal (2009:211), “Pelatihan merupakan wahana untuk membangun SDM menuju era globalisasi yang penuh tantangan.” Oleh karena itu, kegiatan pelatihan tidak dapat diabaikan begitu saja terutama dalam memasuki era persaingan yang semakin ketat. Disadari ataupun tidak, penempatan karyawan dalam suatu bidang kerja tidak menjamin bahwa mereka akan otomatis sukses dalam pekerjaannya.

Fakta yang ditemukan oleh penulis adalah Karyawan sering tidak tahu pasti apa peranan dan tanggung jawab mereka. Permintaan pekerjaan dan kemampuan karyawan harus diseimbangkan melalui program pelatihan. Meskipun kegiatan pelatihan dapat membantu karyawan untuk mengerjakan tugasnya yang ada sekarang, manfaat kegiatan pelatihan dapat terus diperluas melalui pembinaan karier karyawan dan membantu mengembangkan karyawan tersebut untuk mengemban tanggung jawabnya dimasa mendatang.

Pelatihan lebih ditujukan pada karyawan pelaksana untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis. Adapun pelatihan yang diberikan oleh perusahaan pada karyawan merupakan upaya agar dapat meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Di samping pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya, pelatihan terhadap karyawan juga sangat diperlukan untuk meningkatkan kemampuan karyawan.

Pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kemampuan karyawan. Melalui pelatihan, kemampuan yang dimiliki karyawan akan dilatih dan ditingkatkan, sehingga karyawan dapat optimal dalam menyelesaikan pekerjaannya. Optimalisasi penyelesaian pekerjaan oleh karyawan diharapkan dapat mengurangi biaya-biaya yang muncul dalam kegiatan operasional, sehingga menghasilkan keuntungan ekonomis bagi perusahaan. Selain dari segi ekonomis, kemampuan karyawan yang bagus akan membuat suatu perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas.

Pada dasarnya pelatihan merupakan usaha untuk mengurangi atau menghilangkan kesenjangan antara hasil pekerjaan dari kemampuan karyawan dengan hasil pekerjaan yang dikehendaki oleh perusahaan. Usaha untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan dapat dilakukan dengan menambah pengetahuan, keterampilan, dan mengubah sikap sehingga dapat menjadi kekayaan perusahaan yang paling berharga.

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang memiliki tujuan berupa pencapaian laba dari usahanya. Ketika menjalankan usahanya dalam dunia yang terus berkembang seperti saat ini, perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia berupa karyawan yang memiliki kompetensi dalam bidangnya. Dalam usaha pencapaian tujuannya, suatu perusahaan akan mengandalkan karyawan sebagai sumber daya untuk dapat melaksanakan kegiatan operasi dengan baik. Dengan menyadari pentingnya peran sumber daya manusia, perusahaan dituntut untuk dapat mengelolanya dengan baik agar bisa mengoptimalkan kemampuan yang dimiliki oleh karyawannya.

Pada PT. Jamsostek (Persero) bentuk pelatihan yang dilakukan berupa pemberian materi kepada karyawan. Pemberian materi kepada karyawan tersebut berupa materi tentang seputar program dan pelaksanaannya pada PT. Jamsostek, tujuan pelatihan yang dilakukan oleh PT.Jamsostek, Meningkatkan produktivitas untuk salah satu tugas karyawan, meningkatkan mutu dalam pelatihan karyawan bertujuan untuk melatih orang menjadi terampil, berinisiatif dan kreatif, dan juga meningkatkan semangat kerja, pentingnya pelatihan yang dilakukan oleh PT.Jamsostek dapat menarik dan menahan karyawan yang berkualitas.

Program-program tersebut yaitu: Pertama, Program Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK), pada program ini Jamsostek yang membantu tenaga kerja dan keluarganya dalam mengatasi masalah

kesehatan, mulai dari pencegahan, pelayanan, klinik kesehatan, rumah sakit dan pengobatan secara efektif dan efisien.

Kedua. Program Jaminan Hari Tua (JHT), pada program ini Jamsostek memberikan perlindungan yang bersifat dasar bagi tenaga kerja yang bertujuan untuk menjamin adanya keamanan dan kepastian terhadap risiko-risiko sosial ekonomi dan merupakan sarana penjamin arus penerimaan penghasilan bagi tenaga kerja dan keluarganya akibat dari terjadinya risiko-risiko sosial dengan pembiayaan yang terjangkau. Program JHT ini ditujukan sebagai pengganti terputusnya penghasilan tenaga kerja karena meninggal, cacat, dan diselenggarakan dengan sistem tabungan hari tua.

Ketiga, Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), program ini memberikan kompensasi dan rehabilitasi bagi tenaga kerja, yang mengalami kecelakaan pada saat mulai berangkat bekerja sampai tiba kembali kerumah atau menderita penyakit akibat hubungan kerja.

Keempat, Program Jaminan Kematian (JKM), program ini memberikan berupa asuransi kepada keluarga korban yang meninggal pada saat jam kerja atau masa aktif kerja, seperti meninggal karena sakit, atau kecelakaan kerja.

Pelatihan karyawan yang diadakan oleh PT. Jamsostek Cabang Solok, bertujuan untuk menciptakan karyawan ahli dalam bidang masing-masing, sehingga tujuan dari perusahaan dapat terlaksana dengan baik dan memberikan pelayanan yang terbaik untuk peserta. Pelatihan yang

diberikan kepada karyawan baru ataupun karyawan lama dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini disebabkan pemberian pelatihan yang sesuai dengan bidang pekerjaan (*job description*) karyawan itu sendiri.

Pelatihan karyawan yang dilakukan oleh PT .Jamsostek hanya dilakukan 2 kali setahun, pelatihan karyawan berhubungan erat terhadap hasil pekerjaan karyawan oleh karena itu, dibutuhkan sebuah penilaian untuk mengukur kinerja karyawan dan pelatihan karyawan dilaksanakan setelah ada hasil dari penilaian tersebut. pelatihan bertujuan agar paa karyawan memiliki pengetahuan, kemampuan dan ketrampilan sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan.

Berdasarkan informasi yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa pelatihan memiliki peran serta kedudukan yang strategis sebagai suatu program pembelajaran untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan karena akan tersedianya SDM yang terampil sesuai dengan kebutuhan organisasi di masa yang akan datang. Mengingat pentingnya peranan pelatihan karyawan, maka penulis tertarik membahas tentang **“Peranan Pelatihan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Jamsostek (Persero) Cabang Solok.”**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan yang akan dibahas pada tugas akhir ini adalah

bagaimana peranan pelatihan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Jamsostek (Persero) Cabang Solok.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penyusunan tugas akhir ini adalah untuk mengetahui peranan pelatihan karyawan pada PT. Jamsostek (Persero) Cabang Solok.

D. Manfaat Penelitian

Kegiatan ini dapat bermanfaat bagi:

1. Perusahaan

Dengan adanya kegiatan ini dapat memberi saran kepada perusahaan tentang pelatihan karyawan.

2. Penulis

Sebagai tambahan ilmu pengetahuan khususnya mengenai pelatihan karyawan. Memenuhi dan melengkapi sebagian syarat-syarat guna menyelesaikan studi pada program Diploma III Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

3. Pembaca

Menjadi acuan bagi para pembaca guna memperluas wawasan dan dapat menjadi referensi tambahan bagi para penulis yang akan meneliti mengenai pelatihan karyawan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Dari penelitian yang dilakukan dapat diambil kesimpulan karyawan merupakan tenaga kerja manusia jasmani maupun rohani (mental dan pikiran) yang melakukan proses perencanaan pengorganisasian pengajar dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi, dan peran pelatihan sangat penting bagi karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan khusus seseorang ataupun kelompok untuk mencapai tujuan perusahaan. pelatihan yang diberikan kepada karyawan baru ataupun karyawan lama, akan dapat meningkatkan kinerja atau produktivitas karyawan.

kinerja karyawan yang dilakukan PT. Jamsostek yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. hubungan pelatihan dan kinerja menciptakan karyawan dalam bidang masing-masing sehingga tujuan dari perusahaan terlaksanakan dengan baik.

B. Saran

PT. Jamsostek harus lebih mengenal karakter karyawan baru sebelum ditempatkan pada suatu posisi pekerjaan. Dengan lebih mengenal karakter karyawan, maka karyawan tersebut dapat di tempatkan sesuai

dengan keahliannya, sehingga dapat tercapainya kinerja atau produktifitas karyawan yang sangat baik. Sedangkan untuk karyawan lama, PT. Jamasostek sebaiknya tetap memberikan fokus pelatihan sesuai dengan bidangnya masing-masing dan perusahaan juga perlu menambahkan pelatihan di luar bidangnya, hal ini didasari guna untuk promosi jabatan bagi karyawan lama.

PT. Jamsostek (Persero) Cabang Sumatera Barat hendaknya selalu meninjau kelemahan-kelemahan dalam melaksanakan program pelatihan, dan untuk meningkatkan motivasi karyawan yang melakukan pelatihan, sebaiknya perusahaan memberikan suatu poin terhadap kaseriusan karyawan dalam melakukan pelatihan, sehingga prestasi kerja karyawan semakin meningkat.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Dessler. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh Jilid 1. Jakarta: PT Indeks.
- Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang. 2012. *Buku Pedoman Penulisan Tugas Akhir Program Studi Diploma III*.
- Gordon. 2011. "Pengertian Pengetahuan". <http://id.shvoong.com>.
- Gordon dan Robbin. 2012. "Definisi Keterampilan dan Kemampuan". <http://digilib.petra.ac.id>.
- Hasibuan. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mondy. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh Jilid 1. Jakarta: Erlangga.
- Noe & John. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Keenam Jilid 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Smith. 2011. "Tujuan dan Manfaat Pelatihan". <http://jurnal-sdm.blogspot.com>
- Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Veithzal & Ella Jauvani Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- www.jamsostek.co.id Akses 12 Februari 2013