

**TINJAUAN PELATIHAN DAN PENDIDIKAN DI PT.PLN
(PERSERO) UNIT LAYANAN PELANGGAN TABING**

TUGAS AKHIR

Diajukan Kepada Tim Penguji Tugas Akhir Program Studi
Manajemen Perdagangan (DIII) Sebagai Salah Satu
Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Ahli Madya



NIA RAHMA AGUSTINA

2018/18134074

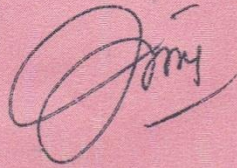
**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PERDAGANGAN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2021**

PERSETUJUAN TUGAS AKHIR

**Tinjauan Pelatihan dan Pendidikan di PT.PLN (Persero) Unit Layanan
Pelanggan Tabing**

Nama : Nia Rahma Agustina
NIM/TM : 18134074/2018
Program studi : Manajemen Perdagangan (DIII)
Fakultas : Ekonomi

Diketahui Oleh,
Koordinator Program Diploma III
Manajemen Perdagangan



Dina Patrisia, SE, M.Si, Ph.D
NIP.19751209 199903 2 001

Padang, 20 Agustus 2021

Disetujui Oleh,
Pembimbing Tugas Akhir



Mega Asfi Zona, SE, M.Sc
NIP.19880123 201504 2 002

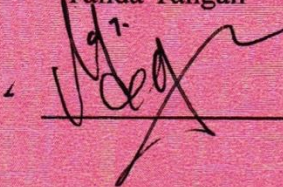
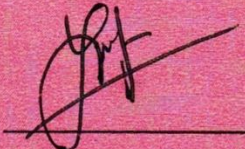

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

**TINJAUAN PELATIHAN DAN PENDIDIKAN DI PT.PLN (PERSERO)
UNIT LAYANAN PELANGGAN TABING**

Nama : Nia Rahma Agustina
BP/NIM : 2018/18134074
Program Studi : Manajemen Perdagangan (DIII)
Fakultas : Ekonomi

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

Padang, 20 Agustus 2021

Nama	Tim Penguji	Tanda Tangan
1. Ketua	Mega Asri Zona, SE, M.Sc	
2. Anggota 1	Yuki Fitria, SE, M.M	
3. Anggota 2	Hendri Andi Mesta, SE, M.M, AK	

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nia Rahma Agustina
Th. Masuk/NIM : 2018/18134074
Tempat/Tgl. Lahir : Padang, 04 Agustus 1998
Program Studi : Manajemen Perdagangan
Keahlian : Diploma III
Fakultas : Ekonomi
Alamat : Jl. Jembatan Lama No 42 A Padang
Judul Tugas Akhir : Tinjauan Pelatihan dan Pendidikan di PT.PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Tabing

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

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

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi berupa pencabutan gelar akademik yang telah saya peroleh karena Tugas Akhir ini, serta sanksi lainnya sesuai aturan yang berlaku.

Padang, 16 Agustus 2021

Yang menyatakan,



Nia Rahma Agustina
NIM. 18134074

ABSTRAK

Judul Tugas Akhir : Tinjauan Pelatihan dan Pendidikan di PT.PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Tabing

Pembimbing : Mega Asri Zona, S.E., M.Sc.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penerapan pelaksanaan program pelatihan dan pendidikan di PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Tabing. Bentuk penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penelitian ini dilakukan di PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Tabing. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah Wawancara dan dokumentasi. Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel ataupun lebih tanpa membuat suatu perbandingan atau menghubungkan satu variabel dengan variabel lain. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer berupa data langsung dilapangan melalui wawancara dengan Manager PT.PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Tabing dan data sekunder berupa dokumen-dokumen, tabel, dan sebagainya (misalnya sejarah berdirinya perusahaan dan struktur organisasi).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan Sumber Daya Manusia melalui pelatihan dan pendidikan di PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Tabing efektif digunakan dalam untuk meningkatkan kemampuan kinerja karyawan serta mengembangkan pengetahuan para karyawan untuk lebih mengenal dan memahami instansi atau perusahaan.

Kata kunci : Pelatihan dan Pendidikan

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, ridho dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan tugas akhir yang berjudul **“Tinjauan Pelatihan dan Pendidikan di PT.PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Tabing”**. Penulisan tugas akhir ini bertujuan untuk memenuhi persyaratan mendapatkan gelar Ahli Madya pada Program Studi Diploma III Manajemen Perdagangan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Dalam penelitian tugas akhir ini penulis tidak terlepas dari hambatan dan rintangan. Meskipun demikian, atas bimbingan, bantuan, arahan, serta dukungan dari berbagai pihak maka penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini. Untuk itu pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Mega Asri Zona SE, M.Sc selaku dosen pembimbing Tugas Akhir
2. Bapak Dr. Idris M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang
3. Ibu Dina Patrisia, SE, M.Si, Ph.D., selaku Ketua Program Studi Manajemen Perdagangan Diploma III Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang dan Ibu Ulfa selaku Staf Tata Usaha Program Studi Diploma III Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan bantuan administrasi dan membantu kemudahan dalam penelitian dan penulisan Tugas Akhir ini.

4. Bapak dan Ibu Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang, khususnya Program Studi Diploma III serta karyawan yang telah membantu penulis selama menuntut ilmu di kampus ini
5. Staf Administrasi Program Studi Diploma III, yang telah banyak memberikan bantuan bagi penulis dalam mengurus berbagai keperluan administrasi.
6. Bapak dan Ibu Staf perpustakaan pusat Universitas Negeri Padang dan ruang baca Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan penulis banyak kemudahan dalam memperoleh bahan bacaan .
7. Karyawan dan karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan banyak bantuan selama penulisan kuliah di Universitas Negeri Padang.
8. Teristimewa untuk Alm. Papa dan Mama tercinta yang telah memberikan kasih sayang dan dukungan selama penulisan hingga penyusunan Tugas Akhir ini.
9. Ilham Kurniawan, S.P terima kasih atas semua bantuan dan semangat yang diberikan kepada penulis, sudah menghibur dan mendukung.
10. Teman-teman Program Studi Diploma III angkatan 2017 Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang sama-sama berjuang dan memberikan banyak motivasi, saran, serta dukungan yang sangat berguna bagi penulis.

11. Serta semua pihak yang telah membantu dalam proses perkuliahan yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Dengan segala keterbatasan yang ada, penulis tetap berusaha untuk menyelesaikan penulisan Tugas Akhir ini dengan baik. Semoga segala bantuan dan dukungan dari segala pihak dinilai ibadah di sisi Allah SWT. Akhir kata, penulis berharap semoga Tugas Akhir ini bermanfaat bagi kita semua.

Padang, Agustus 2021,

Nia Rahma Agustina

NIM. 18134074

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Pelatihan	8
1. Pengertian Pelatihan	8
2. Jenis-jenis Pelatihan	8
3. Metode Pelatihan.....	9
4. Tahap-tahap Pelatihan	10
5. Langkah-langkah Pelatihan.....	10
B. Pendidikan	13
1. Pengertian Penddikan	13
2. Metode Pendidikan.....	14
BAB III PELAKSANAAN MAGANG	
A. Bentuk Penelitian Tugas Akhir	16
B. Metode Pengumpulan Data.....	16

C. Lokasi dan Waktu Penelitian	17
D. Rancangan Penelitian	17
BAB IV PEMBAHASAN	
A. Profil PT.PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Tabing	23
1. Sejarah PT.PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Tabing	23
2. Visi dan Misi PT.PLN (Persero)	25
3. Struktur Organisasi PT.PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Tabing	28
4. Logo PT.PLN (Persero)	33
B. Hasil Penelitian dan Pembahasan.....	36
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	51
B. Saran	52
DAFTAR PUSTAKA.....	54

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Nilai Kinerja Organisasi PT.PLN (Persero)	5
Tabel 2. Jenis Pelatihan di PT.PLN (Persero)	39
Tabel 3. Data karyawan yang mengikuti pelatihan di PT.PLN (Persero) Tahun 2019.....	41
Tabel 4. Data karyawan yang mengikuti pelatihan di PT.PLN (Persero) Tahun 2020	43
Tabel 5. Data karyawan yang mengikuti pelatihan di PT.PLN (Persero) tahun 2021	45
Tabel 6. Jumlah karyawan yang sedang mengikuti pendidikan dari PT.PLN (Persero).....	47

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Struktur organisasi PT.PLN (Persero) ULP Tabing	30
Gambar 2. Logo PT.PLN (Persero)	33
Gambar 3. Bidang persegi panjang vertikal logo PT.PLN (Persero).....	33
Gambar 4. Petit atau kilat logo PT.PLN (Persero)	34
Gambar 5. Tiga gelombang Logo PT.PLN (Persero)	35

DAFTAR LAMPIRAN

1. Lampiran Surat Observasi
2. Lampiran Daftar Nama Karyawan PT.PLN (Persero) ULP Tabing
3. Lampiran Data Pelatihan Diklat PT.PLN (Persero) ULP Tabing Tahun 2019
4. Lampiran Data Pelatihan Diklat PT.PLN (Persero) ULP Tabing Tahun 2020
5. Lampiran Data Pelatihan Diklat PT.PLN (Persero) ULP Tabing Tahun 2021
6. Daftar Pertanyaan Wawancara
7. Dokumentasi Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian penting dalam keberlangsungan perusahaan, perlunya mengolah sumber daya manusia agar tercipta suatu keselarasan tentang apa yang dibutuhkan oleh pegawai dan apa yang dibutuhkan perusahaan (Adiba dalam Cahyono, 2018).

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peraturan tenaga kerja agar lebih efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Manusia memiliki peran aktif dalam setiap kegiatan di organisasi, karena manusia menjadi pelaku, perencanaan, dan penentu tercapainya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, tujuan perusahaan tersebut tidak mungkin tercapai tanpa adanya peran atau keikutsertaan karyawan (Hasibuan, 2017:10).

Karyawan merupakan kekayaan utama suatu organisasi karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terwujud. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang dicapai organisasi, baik organisasi tersebut instansi pemerintah maupun swasta (Supomo, 2018:13). Dan untuk mengembangkan perusahaan atau instansi tersebut perlu

adanya karyawan-karyawan yang mempunyai keahlian di bidangnya karena hal tersebut sangat diperlukan untuk mengimbangi kemajuan teknologi yang berkembang begitu pesatnya.

Perkembangan sumber daya manusia pada perusahaan atau instansi akan menghasilkan karyawan yang terampil dan dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Untuk mendapatkan karyawan yang terampil sangat diperlukan peningkatan pengetahuan dan keterampilan melalui pendidikan dan pelatihan, yang dilaksanakan secara teratur dan terarah. Dengan adanya program pelatihan keterampilan dan pengetahuan karyawan sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, oleh sebab itu pendidikan dan pelatihan dipandang sangat perlu bagi setiap karyawan untuk menjadi bekal dalam melaksanakan tugas sehari-hari, seperti pada Perusahaan Listrik Negara (PLN). Perusahaan Listrik Negara mempunyai tugas melayani masyarakat dalam pelaksanaan pembangunan dan administrasi dalam bidang kelistrikan. Salah satu program pengembangan karyawannya adalah dengan melaksanakan kegiatan pendidikan dan pelatihan yang bertujuan untuk menunjang tercapainya kinerja karyawan yang baik dalam menjalankan tugasnya guna memajukan perusahaan.

Menurut Kasmir (2019:126) pelatihan merupakan fasilitas yang disediakan perusahaan untuk mempelajari pekerjaan yang berhubungan dengan pengetahuan, keahlian dan perilaku karyawan. Menurut Sutrisno dalam Ratnasari (2018) menyatakan pendidikan sebagai landasan untuk membentuk,

mempersiapkan, membina, dan mengembangkan kemampuan sumber daya manusia yang sangat menentukan dalam keberhasilan pembangunan di masa yang akan datang. Pendidikan merupakan proses yang berkesinambungan yang tidak dapat dipisahkan dari sistem organisasi.

PT.PLN (Persero) merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang Listrik. Listrik di Indonesia dimulai pada akhir abad-19 ketika beberapa perusahaan Belanda mendirikan pembangkit tenaga listrik untuk keperluan sendiri. Perusahaan tenaga listrik untuk kepentingan umum dimulai sejak perusahaan swasta Belanda NV.NIGM memperluas usahanya di bidang tenaga, yang semula hanya bergerak di bidang gas, kemudian meluas dengan berdirinya perusahaan swasta lainnya.

Tujuan Perusahaan adalah untuk menyelenggarakan usaha penyediaan tenaga listrik bagi kepentingan umum dalam jumlah dan mutu yang memadai serta memupuk keuntungan dan melaksanakan penugasan Pemerintah di bidang ketenagalistrikan dalam rangka menunjang pembangunan dengan menerapkan prinsip-prinsip Perseroan Terbatas, Oleh karena itu PT.PLN (Persero) harus memiliki kinerja karyawan yang baik agar dapat memberikan pelayanan yang baik juga kepada masyarakat.

PT.PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Tabing memiliki karyawan sebanyak 16 orang, dan tentu masalah sumber daya manusia tidak terlepas dari perhatian pihak manajemen dan organisasi yang bertujuan agar kualitas

karyawan dapat terjaga dan dapat memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat khususnya konsumen. Salah satu program pengembangan karyawannya adalah dengan melaksanakan kegiatan pendidikan dan pelatihan yang bertujuan untuk menunjang tercapainya kinerja karyawan yang baik dalam menjalankan tugasnya guna memajukan perusahaan. Dan PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Tabing memiliki jumlah pelanggan sebanyak 71.697.

Namun PT.PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Tabing memiliki beberapa permasalahan sumber daya manusia yang menghambat kinerja perusahaan. Kurangnya target pekerjaan yang harus dicapai per tahunnya. Dan ditinjau dari aspek keterampilan yang dimiliki karyawan, masih ditemukan beberapa karyawan yang membebankan pekerjaannya kepada karyawan yang lain, hal ini disebabkan karena kurangnya keterampilan yang dimiliki oleh karyawan tersebut, serta adanya kebiasaan karyawan yang sering menunda nunda pekerjaan yang hingga akhirnya pekerjaan tersebut bertambah. Tentunya dengan adanya pelatihan dan pendidikan maka permasalahan tersebut dapat diatasi.

Berdasarkan teori tersebut bahwa upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kemampuan karyawan adalah dengan pemberian pelatihan. Kemudian dengan meningkatnya kemampuan maka diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Berikut ini adalah penetapan nilai kerja organisasi PT.PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Tabing semester satu dan dua tahun 2021:

Tabel 1. Nilai Kinerja Organisasi PT.PLN (Persero)

No	Unit	NKO	Semester/Tahun
1	PT.PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Tabing	99,1	I/2021
2		94,8	II/2021

Sumber: PT.PLN (Persero) Nomor:390.K/DIR/2021

Dari data yang diperoleh, nilai kinerja organisasi (NKO) PT.PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Tabing mengalami penurunan sebesar 4,3 persen dari semester I ke semester II tahun 2021.

Berdasarkan hal tersebut diatas dan memperhatikan bahwa karyawan pada PT.PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Tabing juga sangat perlu untuk melaksanakan Pelatihan dan Pendidikan guna memperlancar sumber daya manusia dan kinerja para karyawan tersebut dalam melayani masyarakat, maka penulis tertarik untuk memilih objek Pelatihan dan Pendidikan karyawan sebagai laporan Tugas Akhir. Penulis berpendapat bahwa pelatihan dan pendidikan sangat perlu dilakukan pada setiap instansi.

Jadi dari uraian penulis dapat menyimpulkan bahwa pentingnya memberikan pelatihan dan pendidikan bagi karyawan untuk memperlancar sumber daya manusia dalam melayani masyarakat di PT.PLN (Persero) Unit

Layanan Pelanggan Tabing. Maka berdasarkan latar belakang tersebut, penulis ingin melakukan penelitian dengan mengambil judul “ **Tinjauan Pelatihan dan Pendidikan di PT.PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Tabing.**”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis merumuskan pokok permasalahan sebagai berikut “Bagaimana Penerapan Pelaksanaan Pelatihan dan Pendidikan di PT.PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Tabing”.

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penulis dari penelitian ini adalah “Untuk mengetahui Penerapan Pelaksanaan Pelatihan dan Pendidikan Karyawan di PT.PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Tabing.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah diuraikan, diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi penulis

Dapat memahami masalah Pelatihan dan Pendidikan karyawan pada dunia nyata, dalam hal ini pada PT.PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Tabing.

2. Bagi Perguruan tinggi

Untuk memperoleh bahan masukan tentang pelatihan dan pendidikan karyawan.

3. Bagi Perusahaan

Sebagai masukan bagi perusahaan khususnya PT.PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Tabing dalam meningkatkan pelaksanaan kegiatan Pelatihan dan Pendidikan karyawan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa Tinjauan Pelatihan dan Pendidikan di PT.PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Tabing, yaitu:

1. Pelatihan yang dilakukan oleh PT. PLN (Persero) terbagi atas 2 (dua) pelatihan yaitu pelatihan prajabatan dan pelatihan jabatan. Yang dimana pelatihan prajabatan ini diikuti oleh para karyawan baru atau calon karyawan baru sedangkan pelatihan jabatan ini diikuti para karyawan yang sudah bekerja diberbagai unit atau devisi dari PT. PLN (Persero) tersebut. Metode yang dipakai oleh PT. PLN dalam pelatihan ini yaitu metode *on-the-job training* dan metode *vestibule*.
2. Pendidikan merupakan salah satu strategi yang dilakukan PT. PLN (Persero) unit layanan pelanggan Tabing untuk meningkatkan kemampuan kinerja karyawan serta mengembangkan pengetahuan para karyawan untuk lebih mengenal dan memahami instansi atau perusahaan. Pendidikan yang diberikan kepada karyawan berupa pemidahan jabatan, pertukaran devisi serta melalui *Mentoring*, *coaching* dan *counseling*.

B. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan dari penelitian ini serta melihat kenyataan yang ada dan mengingat pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan berperan sangat signifikan terhadap kemajuan sumber daya manusia, maka pihak PT.PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Tabing agar lebih memperhatikan hal-hal yang penting dalam melaksanakan program pelatihan. Maka saran dari penulis yaitu :

1. Pihak PT PLN(Persero) Unit Layanan Pelanggan Tabinghendaknya melakukan kegiatan program pendidikan dan pelatihan dengan tahapan yang terdiri atas: analisis kebutuhan, rancangan instruksional, validasi,implementasi dan evaluasi.
2. Pihak PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Tabinghendaknya mengoptimisasikan kinerja pegawai melalui pemberian beasiswa untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi bagi pejabat eksekutif maupun pegawai lainnya yang memiliki dedikasi dan loyalitas yang tinggi.
3. Salah satu faktor yang bisa mempengaruhi berhasil tidaknya program pelatihan adalah dengan adanya fasilitas yang memadai yakni salah satunya tersediannya tempat yang nyaman untuk pelatihan, disamping itu juga tersediannya dana yang cukup untuk program pelatihan demi terlaksananya tujuan pelatihan.

4. Peneliti menekankan bahwa dalam penelitian ini, masih jauh dari kesempurnaan, Oleh karena itu peneliti berharap kepada peneliti selanjutnya untuk dapat lebih menyempurnakan hasil penelitian ini

DAFTAR PUSTAKA

- Baswan. 2014. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Toyota Hadji Kalla Cabang Makassar*. Makassar. Universitas Muhammdiyah Makassar
- Bangun. Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Erlangga. 2012
- Hasibuan, Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Cetakan kedua puluh*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Hutajulu, Shinta M & Supriyanto. (2013). “ Tinjauan Pelaksanaan Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Pada PT. Inalum Kabupaten Batubara”. *Jurnal Bisnis Administrasi Vol 02.No 02, 2013*.
- Kasmir, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Edisi 1. Cetakan 5. Depok: Rajawali Pers 2019.
- Lutfia, Lusi & Luvy Sylviana Zanthi. (2019). “ Analisis Kesalahan Menurut Taapan Kastolan dan Pemberian Scaffolding dalam Menyelesaikan Soal Sistem Persamaan Linear Dua Variabel”. *Jurnal On Education Vol 01. No. 03, April 2019*.
- Mangkunegara, P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Murtafiah, Wasilatul. (2017). “Profil Kemampuan Berpikir Kreatif Mahasiswa Dalam Mengajukan Masalah Persamaan Diferensial”. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Matematika Vol 5 No 2, Maret 2017*.
- Putri, Sri Andika & Warianto. (2017). “ Pengaruh Pelatihan dan Kalimat Motivasi Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan UMKM”. *Jurnal OPTIMA Vol 01. No. 01, 2017*.
- Cahyono, Hendry&Rahayu, Fujia. (2018). “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Etos Kerja Islami Karyawan Bank Syariah Bukopin Cabang Darmo Surabaya”. *Jurnal Ekonomi Islam Vol 01. No. 2, 2018*.
- Ratnasari, Miranda Diah & Sunuharyo, Bambang Swasto, (2018). “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Varibel Mediator Kemamuan Kerja Karyawan”. *Jurnal Administrasi Bisnis Vol 58 No1, Mei 2018*.
- Robbins, S.P. dan Judge, T.A.2013. *Organizational Behaviour*. Edition 15. USA: Pearson Education, Inc.