

**PERSEPSI PELATIHAN BAGI KARYAWAN PT. BUMI SARIMAS  
INDONESIA KABUPATEN PADANG PARIAMAN**

**TUGAS AKHIR**

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



**Oleh:**

**TATJANNA FABY RAMADANI  
BP/NIM/15134075**

**PROGRAM STUDI DIPLOMA III MANAJEMEN PERDAGANGAN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
2018**

HALAMAN PERSETUJUAN TUGAS AKHIR

PERSEPSI PELATIHAN BAGI KARYAWAN PT. BUMI SARIMAS  
INDONESIA KABUPATEN PADANG PARIAMAN

Nama : Tatjanna Faby Ramadani  
NIM : 15134075  
Program Studi : Manajemen Perdagangan  
Fakultas : Ekonomi

Diketahui Oleh,  
Koordinator Program Studi Diploma III  
Manajemen Perdagangan



Firman, SE, M.Sc.  
NIP. 19800206 200312 1 004

Padang, Agustus 2018  
Disetujui Oleh,  
Pembimbing,



Chichi Andriani, SE, MM  
NIP. 19840107 200912 2 003

HALAMAN PENGESAHAN TUGAS AKHIR

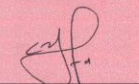
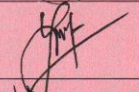
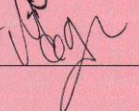
PERSEPSI PELATIHAN BAGI KARYAWAN PT. BUMI SARIMAS INDONESIA  
KABUPATEN PADANG PARIAMAN

Nama : Tatjanna Faby Ramadani  
NIM : 15134075  
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 2018

Tim Penguji

Nama		Tanda Tangan
1. Chichi Andriani, SE, MM	(Ketua)	
2. Yuki Fitria, SE, MM	(Anggota)	
3. Mega Asri Zona, SE, M. Sc.	(Anggota)	

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : TATJANNA FABY RAMADANI  
Thn.Masuk/NIM : 2015/15134075  
Tempat/Tanggal Lahir : Jombang/15 Februari 1994  
Program Studi : Manajemen Perdagangan (DIII)  
Alamat : Toboh Surau Kandang Kec. Sintuk Toboh Gadang  
Kab. Padang Pariaman  
Judul Tugas Akhir : Evaluasi Pelatihan Karyawan Pada PT. Bumi  
Sarimas Indonesia Kabupaten Padang Pariaman

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Tugas Akhir saya ini 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 data penulisan karya ilmiah yang lazim.
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 lainnya sesuai aturan yang berlaku.

Padang, 6 Agustus 2018

METERAI  
TEMPEL  
SF421AFF21281430  
6000  
ENAM RIBURUPIAH  
Tatjana Faby Kamadani  
NIM. 15134075

## ABSTRAK

**Tatjanna Faby Ramadani** : **Persepsi Pelatihan Bagi Karyawan Pada PT. Bumi Sarimas Indonesia Kabupaten Padang Pariaman**

**Pembimbing** : **Chichi Andriani, SE, MM**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui evaluasi program pelatihan karyawan PT. Bumi Sarimas Indonesia. Jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif. Penelitian dilakukan di PT. Bumi Sarimas Indonesia Kabupaten Padang Pariaman dan yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bumi Sarimas Indonesia yang pernah/telah mengikuti pelatihan pada bulan Januari hingga Juni tahun 2018. Teknik pengambilan sampel adalah *Clustered Proportional Sampling* dengan responden sebanyak 121 orang. Teknik pengumpulan data dengan penyebaran kuesioner dan studi kepustakaan. Teknik analisis data yang digunakan adalah dengan analisis deskriptif. Hasil penelitian menyebutkan bahwa evaluasi reaksi dari pelatihan PT. Bumi Sarimas Indonesia Kabupaten Padang Pariaman sangat tinggi dengan rata-rata Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 87,11%. Evaluasi pengetahuan dari pelatihan PT. Bumi Sarimas Indonesia bernilai sangat tinggi dengan rata-rata TCR sebesar 84,38%. Evaluasi perilaku dari pelatihan PT. Bumi Sarimas Indonesia mendapat nilai sangat tinggi dengan rata-rata TCR sebesar 86,20%. Serta evaluasi hasil dari pelatihan PT. Bumi Sarimas Indonesia juga bernilai sangat tinggi dengan rata-rata TCR sebesar 85,74%. Untuk itu, diharapkan perusahaan dapat mengevaluasi program pelatihan melalui empat tahap agar perusahaan mengetahui hasil pelatihan karyawan yang telah dilakukan perusahaan.

**Kata kunci** : *Evaluasi Pelatihan*

## **KATA PENGANTAR**

Segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT, atas rahmat, ridho, dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir yang berjudul "Persepsi Pelatihan Bagi Karyawan Pada PT. Bumi Sarimas Indonesia Kabupaten Padang Pariaman". 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 penulisan 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 mengucapkan terimakasih kepada:

1. Ibu Chichi Andriani, SE, MM selaku Dosen Pembimbing Tugas Akhir.
2. Bapak Dr. Idris, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
3. Bapak Firman, SE, M.Sc selaku Ketua Program Studi Diploma III Manajemn Perdagangan.
4. Ibu Muthia Roza Linda, SE, MM selaku Dosen Pembimbing Akademik.
5. Bapak dan ibu staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang, khususnya Program Studi Diploma III Manajemen Perdagangan serta karyawan yang telah membantu penulis selama menuntut ilmu dikampus ini.

6. Staf Administrasi Program Studi Diploma III, yang telah banyak memberikan bantuan bagi penulis dalam mengurus berbagai keperluan administrasi.
7. Bapak/Ibu/Sdr/i karyawan PT. Bumi Sarimas Indonesia Kabupaten Padang Pariaman yang telah banyak membantu, membimbing dan berpartisipasi dalam penyusunan Tugas Akhir ini.
8. Untuk Papa tercinta, *you are my hero, my half soul, my first love, my helper, my best teacher of life, my everything, the best grandpa ever.* Terima kasih telah memberikan kasih sayang, kesabaran, pengorbanan dan dukungan selama penulis kuliah hingga menyusun Tugas Akhir ini. Terima kasih untuk selalu ada.
9. Untuk Mama tersayang, *I pray for u everytime.*
10. Untuk Nenek tersayang, *thank you. Keep healthy and long live.*
11. Untuk suami tercinta terima kasih untuk segala pengorbanannya, terima kasih telah memberikan *lots of support and that love, thank you for help me do my questionnaire*, terima kasih telah memberikan bantuan moril maupun materi kepada penulis selama penulis kuliah hingga menyelesaikan tugas akhir ini.
12. Untuk Audrey Azzumra Rizqia, *my baby, thx for your help by being an adorable angel.*
13. Untuk Nurfadillah Siregar terimakasih untuk kebersamaannya selama penyusunan tugas akhir ini. Semoga pertemanan kita berlanjut sampai masa yang akan datang. *You're a nice friend.*
14. Teman-teman prodi Diploma III Manajemen Perdagangan 2015

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang sama-sama berjuang dan memberikan banyak motivasi, saran serta dukungan bagi penulis.

Dengan segala keterbatasan yang ada, penulis tetap berusaha untuk menyelesaikan penulisan Tugas Akhir ini dengan baik. Semoga bimbingan dan dukungan yang diberikan dari segala pihak dicatat sebagai amal ibadah dan memperoleh pahala di sisi-Nya. Akhir kata, penulis berharap semoga Tugas Akhir ini bermanfaat bagi kita semua.

Padang, Agustus 2018

Tatjanna Faby Ramadani

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Perumusan Masalah .....	6
C. Tujuan Penelitian .....	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>8</b>
A. Pengertian Pelatihan.....	8
B. Manfaat Pelatihan.....	10
C. Alasan Perlunya Diadakan Pelatihan bagi Karyawan .....	13
D. Tujuan Pelatihan.....	14
E. Proses Pelatihan .....	15
F. Analisis Kebutuhan Pelatihan .....	16
G. Metode-Metode Pelatihan .....	18
H. Sasaran Pelatihan .....	21
I. Evaluasi Program Pelatihan .....	22
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>24</b>
A. Bentuk Penelitian .....	24
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	24
C. Rancangan Penelitian .....	25
<b>BAB IV PEMBAHASAN.....</b>	<b>34</b>
A. Profil Perusahaan .....	34
1. Sejarah Umum PT. Bumi Sarimas Indonesia .....	34
2. Visi dan Misi PT. Bumi Sarimas Indonesia.....	36
3. Kebijakan Quality PT. Bumi Sarimas Indonesia.....	36
4. Struktur Organisasi .....	38
B. Hasil Penelitian .....	38

1. Deskripsi Karakteristik Responden .....	38
2. Hasil Pengolahan Data.....	43
3. Pembahasan .....	48
<b>BAB V. PENUTUP.....</b>	<b>52</b>
A. Kesimpulan .....	52
B. Saran.....	53
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>54</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. Daftar skala jawaban pernyataan evaluasi pelatihan.....	28
Tabel 2. Rekapitulasi jumlah karyawan PT. Bumi Sarimas Indonesia .....	29
Tabel 3. Jumlah populasi dan sample .....	31
Tabel 4. Karakteristik responden berdasarkan posisi/jabatan .....	39
Tabel 5. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.....	40
Tabel 6. Karakteristik responden berdasarkan umur.....	40
Tabel 7. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan .....	41
Tabel 8. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja.....	42
Tabel 9. Karakteristik responden berdasarkan frekuensi keikutsertaan.....	43
Tabel 10. Distribusi Frekuensi Rata-rata .....	44
Tabel 11. Distribusi frekuensi indikator pertama (reaksi) .....	45
Tabel 12. Distribusi frekuensi indikator kedua (pengetahuan) .....	46
Tabel 13. Distribusi frekuensi indikator ketiga (perilaku) .....	47
Tabel 14. Distribusi frekuensi indikator ketiga (hasil) .....	48

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1: Data Program Pelatihan PT. Bumi Sarimas Indonesia.....	5
Gambar 2: Struktur Organisasi.....	38

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Karyawan merupakan faktor produksi yang senantiasa bergerak dan selalu berubah-ubah, mempunyai akal dan perasaan serta motivasi, jika tenaga kerja sebagai faktor produksi merasa senang bekerja dengan penuh semangat dan antusias, maka dapat dipastikan bahwa tujuan yang telah ditetapkan perusahaan atau organisasi akan semakin mudah tercapai. Oleh karena itu, kualitas sumber daya manusia senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam upaya peningkatan, pengembangan, dan pembentukan sumber daya manusia dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan. Menurut Umi dan Dedi (2015:120) pelatihan pada hakikatnya mengandung unsur-unsur pembinaan dan pendidikan. Pelatihan merupakan suatu fungsi manajemen yang perlu dilaksanakan terus-menerus dalam rangka pembinaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi.

Di samping itu, manajemen harus mempunyai program pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kepemimpinan mereka. Dalam beberapa situasi, perusahaan telah mendokumentasikan bahwa pelatihan yang efektif akan menghasilkan peningkatan produktivitas yang lebih signifikan daripada sekadar menutup biaya pelatihan.

Menurut Marwansyah (2012:154), pelatihan merupakan proses sistematis untuk mengubah perilaku karyawan yang diarahkan untuk mencapai

tujuan-tujuan organisasi. Pelatihan terkait dengan keterampilan dan kemampuan pekerjaan saat ini. Orientasinya adalah saat ini dan membantu karyawan menguasai keterampilan dan kemampuan spesifik agar berhasil dalam pekerjaannya. Oleh karena itu, kegiatan pelatihan tidak dapat diabaikan begitu saja terutama dalam memasuki era persaingan yang semakin ketat.

Menurut Irwandi (2013:2) suatu program pelatihan yang efektif dan efisien yang diperoleh melalui pendidikan formal dan nonformal yang dimiliki karyawan akan turut meningkatkan kemampuan dan penguasaan terhadap pekerjaannya yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas kerja yang baik. Pelatihan diberikan dalam upaya meningkatkan kemampuan para karyawan dalam menghadapi tuntutan atau perubahan lingkungan sekitar.

Melalui pelatihan para karyawan akan mampu melakukan perubahan dari kebiasaan lama menjadi lebih baik terhadap perubahan sikap, ketrampilan dan pengetahuan dalam melakukan suatu pekerjaan sesudah mengikuti program pelatihan. Hal ini didukung pula dari teori yang dinyatakan oleh Mulia (1994:70) bahwa adanya peningkatan keahlian, pengetahuan dan sikap karyawan terhadap tugas-tugasnya dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dalam pelatihan akan merubah tingkah laku guna mendapatkan produktivitas yang tinggi.

Setiap pelatihan hendaknya harus dievaluasi untuk menilai apakah program yang ditetapkan telah mencapai tujuan atau tidak sehingga nantinya bisa dilakukan perbaikan kembali bila ternyata belum mencapai tujuan dari organisasi. Harapannya program pelatihan dapat berlanjut dan memberikan manfaat bagi organisasi. Hal ini didukung pula dari teori yang dinyatakan oleh

Ambar dan Rosidah (2003:178) tujuan dari evaluasi program pelatihan adalah untuk menguji dan menilai apakah program pelatihan yang telah dijalani, secara efektif mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi.

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 pegawai dapat dilakukan dengan menambah pengetahuan keterampilan, dan mengubah sikap sehingga dapat menjadi kekayaan perusahaan yang paling berharga.

PT. Bumi Sarimas Indonesia merupakan perusahaan manufaktur (pabrik), yang bergerak dibidang pengolahan kelapa terpadu. Perusahaan ini berdiri di Kabupaten Padang Pariaman tepatnya di Duku, Pasar Usang pada Februari tahun 1999 dan mulai beroperasi memproduksi kelapa kering dan minyak kelapa mentah pada September 1999. Seiring berkembangnya usaha dan tingginya permintaan konsumen, pada tahun 2000 PT. Bumi Sarimas Indonesia berinovasi untuk mulai memproduksi santan kelapa.

Jumlah karyawan PT. Bumi Sarimas Indonesia sampai pada bulan Juni 2018 adalah 1.316 orang yang ditempatkan pada 15 departemen. Kelimabelas departemen tersebut adalah *General Affair, Warehouse, Lingkungan Hidup, HRD, Accounting, Marketing, Engineering, Commercial, Production AC/CW/VCO, Production DC, Production AMDK, Production MP, Production PMK, QC*, dan bagian Pembelian.

Banyaknya jumlah karyawan pada PT. Bumi Sarimas Indonesia tersebut dapat diartikan bahwa karyawan memiliki peranan yang sangat

penting dalam kegiatan operasional perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan berupaya terus memperbaiki kinerja karyawan melalui pelaksanaan program pelatihan.

PT. Bumi Sarimas Indonesia dalam meningkatkan kemampuan karyawan dalam rangka pencapaian setiap tujuan kegiatan memberikan pelatihan kepada karyawannya. Bentuk pelatihan yang dilakukan PT. Bumi Sarimas Indonesia berupa pemberian materi dan pemberian pelatihan praktek secara langsung sesuai dengan kegiatan produksi perusahaan dan jenis pekerjaan masing-masing peserta pelatihan.

Pelaksanaan pelatihan di PT. Bumi Sarimas Indonesia diadakan secara rutin yaitu setiap hari Jum'at dan Sabtu. Peserta yang mengikuti pelatihan lebih diutamakan karyawan baru, karena pelatihan tersebut bertujuan untuk pengenalan standar-standar mutu perusahaan melalui materi *basic training* yang wajib diketahui dan dipelajari oleh seluruh karyawan PT. Bumi Sarimas Indonesia. Kemudian untuk peserta pelatihan yang selanjutnya diprioritaskan adalah karyawan lama yang hampir memasuki masa pensiun. Pelatihan yang diberikan kepada karyawan lama bertujuan untuk mengembangkan kemampuan dan ketrampilan karyawan serta untuk mengingatkan kembali tentang pengetahuan dasar perusahaan.

Pelatihan karyawan yang diadakan oleh PT. Bumi Sarimas Indonesia bertujuan untuk menciptakan karyawan ahli dalam bidang pekerjaan masing-masing, sehingga tujuan dari perusahaan dapat terlaksana dengan baik. Pelatihan yang diberikan kepada karyawan baru ataupun karyawan lama dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan. Hal ini disebabkan



## **Bagi Karyawan PT. Bumi Sarimas Indonesia Kabupaten Padang Pariaman”.**

### **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah yang ada dan memperhatikan situasi serta kondisi yang terjadi, maka perumusan masalahnya adalah bagaimana persepsi pelatihan oleh karyawan pada PT. Bumi Sarimas Indonesia?

### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana persepsi pelatihan oleh karyawan pada PT. Bumi Sarimas Indonesia.

### **D. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian di atas, maka manfaat penelitian ini adalah:

1. Bagi Penulis
  - a. Untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Ahli Madya di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
  - b. Untuk menambah wawasan dan mengetahui tentang evaluasi pelatihan karyawan pada PT. Bumi Sarimas Indonesia.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan oleh PT. Bumi Sarimas Indonesia sebagai bahan pertimbangan serta bahan perbandingan antara

teori dengan kebijakan yang digunakan demi kelancaran perkembangan di masa yang akan datang.

3. Bagi Universitas

Sebagai bahan perpustakaan dan studi banding bagi mahasiswa dimasa yang akan datang terutama dalam bidang kajian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

4. Bagi Peneliti Lainnya

Diharapkan memberikan gambaran yang memadai untuk melanjutkan penelitian sejenis yang ada, serta dapat dipergunakan sebagai acuan dan rujukan bagi peneliti dimasa yang akan datang.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil evaluasi level 1 (reaksi)

Semua pelatihan yang telah dilakukan mempunyai kualitas sangat baik sehingga dapat memuaskan dan dapat memenuhi harapan peserta pelatihan. Hal tersebut terlihat dari hasil evaluasi komponen-komponen pernyataan yang mendapatkan kategori nilai sangat tinggi.

2. Hasil evaluasi level 2 (pengetahuan)

Pelatihan yang telah dilakukan pada level 2 memperoleh nilai sangat tinggi, yang berarti peserta pelatihan memperoleh peningkatan pengetahuan yang didapat secara signifikan dari program pelatihan.

3. Hasil evaluasi level 3 (perilaku)

Pelatihan yang telah dilakukan mampu memberikan perubahan perilaku bagi peserta pelatihan, baik perilaku terhadap sesama rekan kerja maupun perilaku dalam melaksanakan pekerjaan.

4. Hasil evaluasi level 4 (hasil)

Hasil dari pelatihan yang telah dilakukan pada setiap level mendapat nilai yang sangat tinggi dari setiap komponen yang dinyatakan, sehingga dari setiap program pelatihan yang dilakukan peserta pelatihan mendapatkan manfaat dari program pelatihan secara langsung maupun tidak langsung.

## B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka peneliti memberikan saran-saran sebagai berikut ini:

1. Dari penelitian yang penulis lakukan, yaitu melalui penyebaran kuesioner diperoleh tingkat capaian responden yang terendah yaitu pada indikator perilaku yaitu item pernyataan program pelatihan yang telah diadakan memberikan perubahan sikap dan perilaku saya dalam bekerja dengan nilai TCR 82,31%. Persentase ini merupakan nilai terendah dari nilai indikator yang lainnya. Saran penulis perusahaan sebaiknya memberikan pelatihan mengenai pembentukan karakter karyawan agar karyawan memiliki sikap dan perilaku yang baik dan menjadi lebih produktif dalam bekerja.
2. PT. Bumi Sarimas Indonesia mempunyai program pelatihan tahunan yang disusun secara sistematis sehingga pelatihan rutin dilakukan setiap minggunya dalam satu tahun. Berdasarkan hal tersebut penulis menyarankan bagi perusahaan untuk mengevaluasi hasil pelatihan pada karyawan agar program pelatihan yang telah dilaksanakan dapat dinilai apakah berjalan secara efektif dan efisien atau tidak.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ambar Teguh Sulistiyanı dan Rosidah. 2003. *Manajemen dan Sumber Daya Manusia: Konsep Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Anwar Sanusi. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Fitri Keumala, Nazir Aziz dan Mukhlis Yunus. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Imigrasi Banda Aceh. *Jurnal Ilmu Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*. No. 1. Hal 240.
- Husein Umar. 2008. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Irwandi Hutbah. 2013. Pendidikan dan Pelatihan. <http://www.scipbd.com/doc/55461188/Makalah-Pendidikan-Dan-Pelatihan-Diklat>. Diakses tanggal 05 Mei 2018.
- Kirkpatrick, D. L. 1994. *Evaluating Training Programs: The Four Levels*. Berrett-Koehler Publisher, Inc. San Fransisco.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Erlangga.
- Mulia Nasution. 1994. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Djambatan.
- Nur Indriantoro dan Bambang Supomo. 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: BPFE.
- Notoadmodjo Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.