

# **PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI KERJA, DAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

(Studi Kasus pada PT. Nesia Pan Pacific Knit)

Annisa Putri Maharani<sup>1)</sup>, Maria Magdalena Minarsih<sup>2)</sup>, R. Djati Prijono<sup>3)</sup>

<sup>1)</sup>Mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran

<sup>2)</sup>Dosen Program Studi Manajemen Universitas Pandanaran

## ***ABSTRAKSI***

Kinerja adalah hasil/nilai dari proses kerja karyawan di setiap periode untuk mengetahui sejauh mana karyawan dapat mengembangkan kemampuan dalam bekerja di perusahaan tersebut. Tujuan tercapainya pemeriksaan adalah untuk mengklarifikasi dan menganalisa pelatihan, motivasi kerja, dan kualitas sumber daya manusia dengan cara meningkatkan kinerja karyawan PT. Nesia Pan Pacific Knit. Dalam penelitian ini menggunakan method analisis Kuantitatif, untuk mengolah data primer di dapat dari kuesioner. Yang menjadi populasi pada riset ini yaitu para karyawan yang bekerja di PT. Nesia Pan Pacific Knit yang berjumlah 4.036 orang. Penelitian yang digunakan yaitu metode non probability dengan teknik Saturation Sampling (Sampel Jenuh). Dari jumlah populasi sebanyak 4.036 karyawan dengan presentase ketidak akuratan pedal kekurangan sampel ditetapkan 10% maka adapat diperoleh sampel sebesar 98 responden. Adapun 98 responden yang dipilih tersebut merupakan karyawan PT. Nesia Pan Pacific Knit.

Cara mengumpulkan data pada riset ini yaitu dengan membagikan daftar pertanyaan kepada 98 responden. Hasil riset ini menjelaskan bahwa pendidikan, motivasi kerja dan kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Teknik analisis data menggunakan analisis uji validitas, analisis uji reliabilitas, analisis taksiran klasik, dan analisis regresi linier bertahap. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa level pendidikan, motivasi kerja dan kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai  $f$  sebesar 6.599 lebih besar dari  $f$  Tabel 1,66 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,10. Dari riset ini planning peningkatan pengembangan sumber daya manusia dengan meningkatkan kualitas soft dan teknis skill.

Kata Kunci : Pelatihan, Motivasi Kerja, Kualitas Sumber Daya Manusia, Kinerja.

## **ABSTRACTION**

Performance is the result/value of the employee's work process in each period to determine the extent to which employees can develop their ability to work in the company. The purpose of the audit is to clarify and analyze training, work motivation, and the quality of human resources by improving the performance of PT. Nesia Pan Pacific Knit. In this study using quantitative analysis method, to process primary data obtained from questionnaires. The population in this research are employees who work at PT. Nesia Pan Pacific Knit, totaling 4,036 people. The research used is a non-probability method with the Saturation Sampling technique (Sample Saturated). From a total population of 4,036 employees with a percentage of pedal inaccuracy, the sample shortage is set at 10%, so a sample of 98 respondents can be obtained. The 98 respondents selected were employees of PT. Nesia Pan Pacific Knit.

The method of collecting data in this research is by distributing a list of questions to 98 respondents. The results of this research explain that education, work motivation and the quality of human resources have a positive and significant effect on employee performance. The data analysis technique used validity test analysis, reliability test analysis, classical estimation analysis, and stepwise linear regression analysis. The calculation results show that the level of education, work motivation and quality of human resources have a positive and significant effect on employee performance. The  $f$  value of 6.599 is greater than  $f$  Table 1.66 and the significance value of 0.000 is smaller than 0.10. From this research, planning to increase human resource development by improving the quality of soft and technical skills.

Keywords: Training, Work Motivation, Quality of Human Resources, Performance.

## **PENDAHULUAN**

Karena di jaman sekarang persaingan semakin ketat sehingga setiap pemimpin perusahaan untuk lebih berusaha dalam mengarahkan proses kerja karyawan yang ada di dalam perusahaan dengan tepat supaya memperluas pangsa pasar perusahaan yang didirikannya dan memberikan hasil yang terbaik serta perusahaan dapat bersaing secara sehat dan berkompetensi dan dapat beradaptasi dengan perkembangan jaman sehingga perusahaan memiliki

rating yang lebih tinggi dan tidak ketinggalan jauh dengan perusahaan lainnya, dapat lebih berkembang dari kini dan seterusnya, sekaligus demi mempertahankan kelangsungan perusahaan yang dijalankannya supaya tidak terjadi permasalahan yang mengakibatkan perusahaan berhenti beroperasi seperti kebangkrutan, pailit, keterbatasan pendapatan, dll.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Pelatihan**

Pelatihan (training) adalah metode yang dilakukan untuk meningkatkan skill peserta dalam jabatan tertentu supaya lebih efektif dan lebih produktif (Hamalik, 2000). Pelatihan (training) adalah usaha karyawan untuk menghasilkan pekerjaan yang efektif dengan mempertahankan dan memperbaiki skill karyawan dalam pekerjaannya. Program pelatihan dan pengembangan jenis ini untuk menunjang kenyamanan dan kepuasan kerja karyawan demi kelancaran pekerjaan yang dihandlenya dengan menyesuaikan/mengembangkan minat masing – masing individu. Pendidikan menjadi hal yang terpenting bagi karyawan untuk mewujudkan kualitas sumber daya manusia dan pekerjaannya supaya jika sudah memasuki masa kerja dapat memecahkan permasalahan dalam setiap kerjanya

### **Motivasi Kerja**

Motivasi adalah energi/perasaan seseorang yang ingin melakukan keinginan untuk mencapai tujuan (Hamalik, 1992:173). Dimiyati dan Mudjiono (2002:80) mengutip pendapat Koeswara mengatakan bahwa siswa belajar karena pengaruh psikis (kebatinan), energi itu berupa sesuatu yang ingin dicapai dalam diri seorang sehingga untuk dapat mewujudkannya seseorang memotivasi dirinya untuk lebih semangat dan giat belajar. Dengan menerapkan gaya hidup

yang sehat dapat memotivasi seseorang untuk lebih semangat dalam menjalankan kegiatan sehari – harinya. Dengan menerima masukan dan saran dari orang lain kita dapat belajar lebih banyak terkait pekerjaan yang harus diperbaiki. Cara ini memotivasi kita untuk lebih semangat dalam memaksimalkan pekerjaan. Dengan mendapatkan reward dapat memotivasi seseorang untuk mempertahankan dan sekaligus meningkatkan kerja untuk mendapatkan prestasi yang lebih dari sebelumnya dan kini.

### **Kualitas Sumber Daya Manusia**

Pembahasan yang tertera pada buku “Aspek Sikap Mental dalam Manajemen Sumber Daya Manusia” definisi dari Kualitas Sumber Daya Manusia (X3) yakni : Kualitas Sumber Daya Manusia adalah karakter seseorang yang nantinya dipertanggungjawabkan dalam kesehariannya (Salim, 1996:35). Pembahasan yang tertera pada buku “Transformasi Sumber Daya Manusia”, definisi kualitas sumber daya manusia yakni : Kualitas Sumber Daya Manusia adalah sumber daya yang memenuhi kriteria untuk menunjang segala aspek kehidupan (Danim, 1996). Pendidikan menjadi hal yang terpenting bagi karyawan untuk mewujudkan kualitas sumber daya manusia dan pekerjaannya supaya jika sudah memasuki masa kerja dapat memecahkan permasalahan

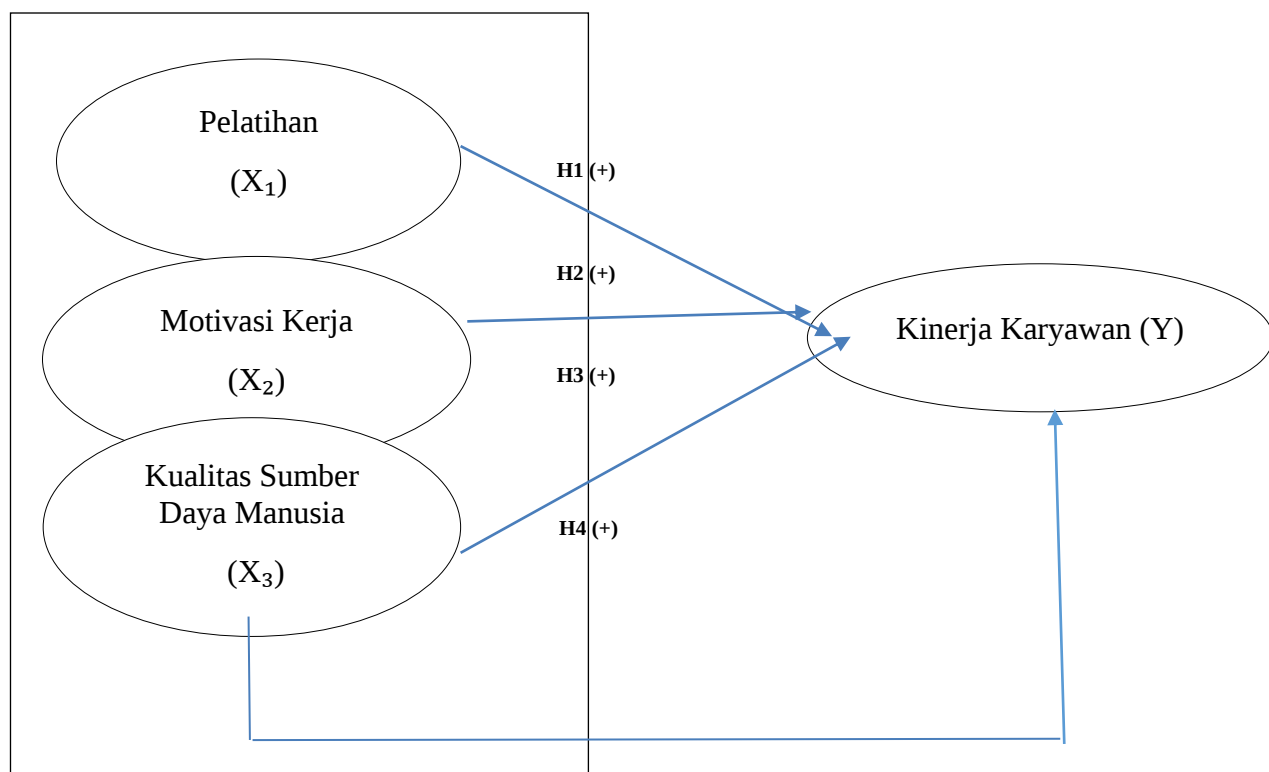
dalam setiap kerjanya. Kualitas sumber daya manusia dikatakan baik jika mereka diberi kesempatan untuk mengemukakan pendapatnya supaya lebih berkembang.

### Kinerja karyawan

Definisi kinerja (prestasi kerja) adalah hasil yang dicapai karyawan selama bekerja di perusahaan tersebut. Kinerja karyawan adalah kegiatan yang dilakukan sesuai dengan kadar jumlah dan waktu yang dibutuhkan. Identifikasi segala aspek target,

### Kerangka Pemikiran

parameter KPI key performance indicator atau sebagai indikasi kunci kinerja sebuah team dalam organisasi, mengukur proses dari awal sampai akhir pada periode tertentu serta seberapa besar hasil yang dapat dicapai. Hal ini dilakukan oleh para penilaian yang berhubungan dengan hasil kinerja. Adalah hasil daripada penetapan yang sudah dikonsultasikan oleh atasan mereka sebelumnya dan digunakan sebagai penilaian kinerja karyawan.



## **Pengembangan Hipotesis**

Berdasarkan latar belakang masalah, tinjauan pustaka, serta penelitian terdahulu yang dipaparkan diatas maka dapat dirumuskan pengembangannya yaitu sebagai berikut :

H1 : Variabel Pelatihan diduga berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan

H2 : Variabel Motivasi kerja diduga berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan

H3 : Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia diduga berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan

H4 : Variabel Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Kualitas Sumber Daya Manusia diduga berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **Variabel Penelitian**

Variabel penelitian adalah nilai yang memberikan pengaruh terhadap sesuatu yang akan diteliti. Menurut Sugiyono (2009), variabel penelitian adalah membuat kesimpulan dengan mencari informasi untuk dipelajari. Sugiono (2015) mengungkapkan Variabel Penelitian ialah membuat kesimpulan dengan mempelajari variasi.

Menurut Sugiarto (2017), variabel penelitian adalah melakukan observasi dengan

menggunakan objek sebagai pengamatan. Ulasan dari variabel tersebut adalah terjadinya kelompok yang terdiri dari berbagai macam variasi objek. Pada variabel penelitian yang digunakan dibedakan menjadi 2 (dua) antara lain adalah : Yang menjadi variabel independen dalam penelitian ini Pelatihan (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kualitas Sumber Daya Manusia (X3). Dan yang menjadi variabel dependennya adalah Kinerja Karyawan (Y).

### **Populasi dan Sampel**

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi yaitu para karyawan yang bekerja di PT. Nesia Pan Pacific Knit yang berjumlah 4.036 orang.

Penelitian yang digunakan yaitu metode non probability dengan

teknik Saturation Sampling (Sampel Jenuh). Jadi jumlah sampel yang ada di dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Nesia Pan Pacific Knit.

## Metode Analisis Data

### 1. Data Kuantitatif

Data atau informasi dalam bentuk angka disebut data kuantitatif. Dalam bentuk angka ini maka data kuantitatif dapat diproses dengan memanfaatkan konsep perhitungan.

### 2. Data Kualitatif

Data kualitatif merupakan data yang diperoleh dengan konsep verbal. Cara memperoleh data kualitatif dapat dilakukan melalui

### 4. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik pada pemeriksaan ini terdiri dari normalitas, multikolonieritas, dan heteroskedastisitas.

### 5. Analisis Regresi Linier Bertahap

Dalam penelitian ini mengarahkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel bebas terhadap variabel tetap. Rumus model regresi berganda yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

wawancara.

### 3. Uji Instrumen

Judul penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini dengan memanfaatkan metode data primer berupa kuesioner. Peneliti mengolah kuesioner dengan memanfaatkan instrumen skala Likert. Dalam instrumen skala Likert untuk menguraikan indikator variabel menggunakan variabel.

Keterangan :

Y : kinerja karyawan

a : konstanta

$\beta_1$  : koefisien regresi pelatihan

$\beta_2$  : koefisien regresi motivasi kerja

$\beta_3$  : koefisien regresi kualitas sumber daya manusiaa

$\chi_1$  : pelatihan

$\chi_2$  : motivasi kerja

$\chi_3$ : kualitas sumber daya manusia  
e : eror

## HASIL DAN ANALISIS

### Gambaran Umum Obyek Penelitian

PT. Nesia Pan Pacific Knit adalah perusahaan garmen yang memproduksi pakaian jadi. Perusahaan ini didirikan pada November 2007 dan telah aktif

dalam produksi pakaian sejak saat itu. Korea Selatan menyediakan semua bahan baku untuk produksinya dan Indonesia menyediakan sumber daya manusia (tenaga kerja).

## Analisis Data

### 1. Uji Validitas

Performa Ghozali dalam 2011 menginformasikan skor atau akurasi perangkat. Perangkat yang efisien sangat efisien, & perangkat yang nir

efisien pendek. Selain itu, r-output hitung dibandingkan menggunakan r-tabel dalam taraf signifikansi 10. Item perangkat membenaran apabila nilai yang dihitung asal berdasarkan r tabel.

| Variabel                          | Item/Kode | r hitung | r tabel | Keterangan |
|-----------------------------------|-----------|----------|---------|------------|
| Pelatihan (X1)                    | X1.1      | 0,190    | 0,165   | Valid      |
|                                   | X1.2      | 0,386    | 0,165   | Valid      |
|                                   | X1.3      | 0,369    | 0,165   | Valid      |
|                                   | X1.4      | 0,424    | 0,165   | Valid      |
|                                   | X1.5      | 0,443    | 0,165   | Valid      |
| Motivasi Kerja (X2)               | X2.1      | 0,386    | 0,165   | Valid      |
|                                   | X2.2      | 0,425    | 0,165   | Valid      |
|                                   | X2.3      | 0,234    | 0,165   | Valid      |
|                                   | X2.4      | 0,433    | 0,165   | Valid      |
|                                   | X2.5      | 0,476    | 0,165   | Valid      |
| Kualitas Sumber Daya Manusia (X3) | X3.1      | 0,308    | 0,165   | Valid      |
|                                   | X3.2      | 0,530    | 0,165   | Valid      |
|                                   | X3.3      | 0,527    | 0,165   | Valid      |
|                                   | X3.4      | 0,519    | 0,165   | Valid      |
|                                   | X3.5      | 0,623    | 0,165   | Valid      |
| Kinerja Karyawan (Y)              | Y1.1      | 0,484    | 0,165   | Valid      |
|                                   | Y1.2      | 0,287    | 0,165   | Valid      |
|                                   | Y1.3      | 0,286    | 0,165   | Valid      |
|                                   | Y1.4      | 0,525    | 0,165   | Valid      |
|                                   | Y1.5      | 0,491    | 0,165   | Valid      |

### 2. Uji Reliabilitas

Sebagai alat untuk mengukur kuesioner. Ghozali, 2011 mengungkapkan kuesioner dikatakan handal jika dilihat dari respon seseorang terhadap persoalan konstan. Uji reliabilitas ini menggunakan method internal consistency reliability memakai uji Cronbach Alpha untuk mengetahui item – item yang baik di dalam kuesioner yang menghubungkan satu dengan yang lain.

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's             |            |
| Alpha                  | N of Items |
| .917                   | 23         |

### Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Multikolonieritas

| Variabel | Nilai Tolerance | Nilai VIF |
|----------|-----------------|-----------|
| X1       | 0,457           | 2,190     |
| X2       | 0,791           | 1,264     |
| X3       | 0,515           | 1,942     |

Berdasarkan tabel tersebut terlihat untuk ketiga variabel bebas/netral yang memiliki besaran VIF. Selain itu nilai Tolerance untuk tiga variabel bebas/ netral juga semuanya mendekati angka 1 namun tidak ada yang kurang dari 1. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi adanya multikolonieritas

antar variabel bebas/sendiri dalam jenis regresi.

### **Hipotesis**

Uji kelayakan model digunakan untuk memperkirakan nilai sebenarnya dengan menilai konsistensi fungsi regresi sampel. Pengujian hipotesis adalah sebagai berikut: Pelatihan, motivasi kerja, dan kualitas sumber daya manusia tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Nesia Pan Pacific Knit.

### **Interpretasi/Pembahasan Hasil**

#### **1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengolahan data, penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditetapkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,121 yang lebih tinggi dari nilai signifikansi standar sebesar 0,10.

#### **2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil pengolahan data, penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditetapkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih tinggi dari nilai signifikansi standar sebesar 0,10.

#### **3. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil pengolahan data, penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditetapkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih tinggi dari nilai signifikansi standar sebesar 0,10. Hal ini mengindikasikan apabila semakin baik kualitas sumber daya manusia bagi karyawan maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Danim, 1996) menjelaskan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **4. Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengolahan data, penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditetapkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih tinggi dari nilai signifikansi standar sebesar 0,10. Hal ini mengindikasikan apabila semakin baik pelatihan yang sesuai dengan bidang pekerjaan karyawan, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, dan semakin baik kualitas sumber daya manusia bagi karyawan maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

## KESIMPULAN

Berdasarkan reward review hipotetis, beberapa tafsiran mampu ditarik, contohnya berikut ini : Pelatihan ini terlihat klise & wajar demi kekuatan karyawan. Semakin

menghormati pedoman yang sejajar memerlukan area acara, semakin hormat staf PT. Nesia Pan Pacific Knit.

## KETERBATASAN

Terdapat kendala yang harus dihadapi di tahap riset ini. Riset ini hanya menggunakan satu perusahaan sehingga tidak dapat dibandingkan dengan perusahaan lain dalam bidang **SARAN**

Saran yang dapat dibuat berdasarkan hasil riset : Bagi pemeriksa jamak sebaiknya menggunakan variabel bebas yang lebih luas yang mempengaruhi

yang sama. Batasan selanjutnya adalah dalam hal analisis data, dimana analisis data lebih difokuskan pada analisis statistik yang mendalam dari hasil deskripsi dan inferensi dari data yang diperoleh.

terhadap kinerja karyawan. Menggunakan variabel lain dan memperluas sampel orang untuk mengetahui sektor mana yang memiliki kondisi lebih baik adalah cara yang baik untuk mendapatkan hasil yang lebih baik.

Ghozali, 2011. Metode Analisis Data. Semarang : Universitas Diponegoro.

Gomes. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Andi.

Gujarati, 2003. Analisis Regresi. New York : McGraw – Hill/Irvin.

Hadari, 2005, Penelitian Terapan, Yogyakarta : Gadjah Mada University Press, hal, 269 – 271.

Hamalik, 2000, Manajemen Pendidikan dan Pelatihan. Bandung : Y.P Pemindo, hal. 10.

Hasibuan, M. S. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Hersey, P., & Blanchard, K. H. 1993. Management of Organizational

## DAFTAR PUSTAKA

Alwi, S. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif. Yogyakarta : BPFE.

Amstrong, Mischael, 1999. Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Sofyan dan Haryanto. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.

Carrell, K. 1982. Personel Management of Human Resources. London : C. E. Merrill.

Chris Rowley, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Rajawali Pers, hal. 436.

Flippo, E. B. 1988. Manajemen Personalial. Jakarta : Erlangga. G. Indonesia.

Behavior: Utilizing Human Resources (6th ed.). New Jersey : Prentice Hall.

Jusmaliani. M.E, 2011, Pengelolaan Sumber Daya Insani, Surakarta : Bumi Aksara, hal. 99.

Kasmir, D. 2016. Dasar - Dasar Perbankan Edisi Revisi 2014. Jakarta : Rajawali.

Luthans, F. 2005. Organizational Behavior. New York : McGraw-hill.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Remaja Rosdakarya.

Mangkuprawira, T. S. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Bogor : Ghalia Indonesia

Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. Metode Penilaian Kinerja. Jakarta : Salemba Empat.

Mudjiono & Dimyati. 2002. Belajar dan Pembelajaran. Jakarta : Rineka Cipta.

Mulyasa, E. 2003. Manajemen Berbasis Sekolah Konsep, Strategi, dan Implementasi. Bandung : Rosda.

Ndraha, T. 1997. Metodologi Ilmu Pemerintahan. Jakarta : Rineka Cipta.

Nurlaila, 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia I. Ternate : Penerbit LepKhair.

Prawirosentono, Suryadi. 1999. Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta : BPFE.

Rivai, Vethzal & Basri. 2005. Performance Appraisal : Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Safitri, D. E. 2019. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. Jakarta : Universitas Muhammadiyah Prof Dr. Hamka, Indonesia. Jurnal Dimensi, 8(2), 240-248.

Siagian, S. P. 2008. Manajemen Strategik. Jakarta : Bumi Aksara.

Simamora, 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Bagian Penerbitan STIE YPKN, hal. 681 – 683.

Sjafri Mangkuprawira, Tb.; Aida Vitayala Hubeis. 2007. Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. Bogor : Ghalia Indonesia.

Sugiarto, 2017, Dalam Variabel Penelitian, Yogyakarta : Andi, hal. 443 – 450.

Sugiyono, 2010. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif. Bandung : Alfabeta.

Sugiyono, 2012. Metode penelitian bisnis / Sugiyono. Bandung : Alfabeta, hal. 517-520.

Sugiyono. 2015, Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D, Bandung : Alfabeta hal. 447 – 450

Sutrisno, E. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana.

Thornton, J. H. 1983. Latihan Kerja.  
Jakarta : Bina Aksara.

Wilson Bangun, 2012, Manajemen  
Sumber Daya Manusia, Jakarta :  
Erlangga, hal. 201.

, 2015.

Yusnita, N, & Fadhil F., 2015,  
Pengaruh Pelatihan Karyawan  
Terhadap Kinerja Karyawan Pada  
CV. Cibalung Happy Land Bogor,  
Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas  
Ekonomi, Bogor : Universitas  
Pakuan, Vol. 1 No.