

ANALISIS PELATIHAN KERJA DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA *CLEANING SERVICE* PADA CV. TRIKORA BANJARBARU

Anisah¹, Lamsah², Ervica Zamilah³

¹Prodi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan MAB Banjarmasin,
NPM16310459

²Prodi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan MAB Banjarmasin,
NIDN1125126201

³Prodi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan MAB Banjarmasin,
NIDN1130077601

E-mail: anisah.icha9898@gmail.com /+6282150064157

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk (1) mengetahui bagaimana penerapan pelatihan kerja kepada *cleaning service* dalam upaya meningkatkan kinerja pada CV. Trihora Banjarbaru (2) Bagaimana seharusnya penerapan pelatihan kerja kepada *cleaning service* dalam upaya meningkatkan kinerja pada CV. Trihora Banjarbaru. Perusahaan CV. Trihora Banjarbaru adalah perseroan komanditer yang bergerak dalam bidang jasa kebersihan, yang melayani pekerjaan di perusahaan, kantor atau gedung-gedung khususnya dalam bidang kebersihan (*Cleaning service*). Penelitian ini menggunakan metode deskriptif yang lebih menekankan pada jenis penelitian kualitatif dan teknik pengumpulan data dengan wawancara, observasi, dan studi kepustakaan. Hasil penelitian menunjukkan metode pelatihan kerja yang diterapkan pada CV. Trihora Banjarbaru menggunakan metode *On The Job Training* diperuntukan untuk semua karyawan yaitu dengan teknik: 1) *Coaching* (Pembinaan); 2) *Apprenticeships* (magang); 3) *Job Rotation* (RotasiJabatan); 4) *job InstructionTraining* (Latihan InstrukturPekerjaan). Penerapan pelatihan kerja karyawan *cleaning service* yang seharusnya dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja pada CV. Trihora Banjarbaru dengan cara 1) Melatih Keahlian *Cleaning Service*; 2) Pelatihan Ulang; 3) Pelatihan dan pengembangan; 4) Pelatihan tim; 5) Melatih kreativitas perusahaan; 6) Pelatihan mengenai teknologi yang berhubungan dengan perusahaan.

Kata Kunci: pelatihan kerja; kinerja; *cleaning service*.

ABSTRACT

This study aims to (1) find out how the application of job training to cleaning services in the effort to improve performance on the CV. TrihoraBanjarbaru (2) How should the application of job training to cleaning services in an effort to improve performance on the CV. TrihoraBanjarbaru. Company CV. TrihoraBanjarbaru is a limited partnership company engaged in cleaning services, which serves work in companies, offices or buildings, especially in the field of cleaning (Cleaning service). This research uses descriptive method which emphasizes qualitative research and data collection techniques by interviewing, observing, and studying literature. The results showed that the job training methods applied to the CV. TrihoraBanjarbaru uses the On The Job Training method for all employees, namely: 1) Coaching 2) Apprenticeships 3) Job Rotation 4) Job Instruction Training. The implementation of job training for cleaning service employees should be done in an effort to improve performance on the CV. TrihoraBanjarbaru by way of 1) Practicing Cleaning Service Skills 2) Retraining 3) Training and development 4) Team training 5) Training company creativity 6) Training on technology related to the company.

Keywords: Job training; employee performance, cleaning service

PENDAHULUAN

Globalisasi ketika ini berdampak pada aneka macam setiap sektor usaha, baik bidang jasa juga produksi, oleh karena itu perlu kiranya memaksimalkan sumber daya yang dimiliki, yaitu melakukan optimalisasi kualitas asal daya sumber daya yg ada. Kualitas sumber daya insan (sdm) sebuah organisasi ialah satu faktor primer baik atau buruknya organisasi. Jika sdm lemah, maka perkembangan organisasi bisa terhambat serta produktivitasnya menjadi terbatas sehingga organisasi tidak bisa bersaing. Sumber daya yang dimaksud ialah karyawan. Selanjutnya Ellitan (2002), mengemukakan bahwa sumber daya yang dimiliki perusahaan, sdm menempati posisi strategis diantara sumber daya lainnya. Tanpa sdm, asal sumber daya yang lain tidak bisa dimanfaatkan apalagi dikelola buat membentuk suatu produk. Training mempunyai andil besar bagaimana memilih efektifitas serta efisiensi perusahaan. Buat itu dalam proses pelatihan harus diperhatikan konsistensinya sebab akan berdampak pada menaikkan kinerja karyawan dan tercapainya tujuan perusahaan yaitu profit yg maksimal.

Berdasarkan Salmah (2012), mengemukakan training artinya setiap perjuangan buat memperbaiki performansi pekerjaan di suatu pekerjaan eksklusif yang sedang sebagai tanggung jawabnya atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya menggunakan pekerjaan supaya efektif. pembinaan yang konsisten sebab akan berdampak kepada tujuan perusahaan, karena kinerja karyawan meningkat. Mangkunegara (2015:67), kinerja akibat kerja secara kualitas serta kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sinkron dengan tanggung jawab yg diberikan kepadanya.

Selanjutnya Hasibuan (2017:94), kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang pada melaksanakan tugas-tugas yg dibebankan kepadanya yg berdasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta ketika. Perusahaan CV. Trikora Banjarbaru sendiri artinya perusahaan penyedia jasa kebersihan (*cleaning service*) yang di umumnya melibatkan manusia menjadi faktor penggerak atau menjadi asal daya berasal perusahaan. Mengelola sumber daya insan (sdm) di dalam suatu perusahaan khususnya perusahaan CV. Trikora Banjarbaru bukan hal praktis. banyak sekali hal yg perlu dicapai bagi pekerja buat memenuhi standar, misi, dan goals, atau tujuan yg ingin dicapai perusahaan (Hakam, Ningrum & Sunuharyo, 2013).

Adapun kenyataan dilema yang ditemukan yaitu berdasarkan wawancara kepada pimpinan CV. Trikora Banjarbaru, hasil wawancara didapat yaitu masih adanya karyawan yg belum terselesaikan pekerjaannya dengan baik sebagai akibatnya komplain berasal pemakai jasa hal tadi pada indikasikan kinerja *cleaning service* tadi kurang optimal, faktor-faktor yg mempengaruhinya salah satunya kurangnya pembinaan kerja atau belum optimal pelatihan kerja di *cleaning service* yang diberikan perusahaan CV. TrikoraBanjarbaru.

METODE

Metode merupakan cara yg tepat untuk melakukan sesuatu menggunakan memakai pikiran secara seksama buat mencapai suatu tujuan. Sedangkan penelitian merupakan pemikiran yang sistematis tentang banyak sekali jenis duduk perkara yang pemahamannya memerlukan pengumpulan serta penafsiran informasi-keterangan (Sugiyono, 2013). Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian naratif dengan pendekatan kualitatif melalui teknik wawancara, studi kepustakaan serta dokumentasi. Penelitian ini dilakukan pada CV. Trikora Banjarbaru berasal bulan April hingga Juni 2020. Informan pemilik CV. Trikora Banjarbaru serta karyawan CV. Trikora Banjarbaru.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penerapan Pelatihan Kerja dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Cleaning Service pada CV. Trikora Banjarbaru

***Coaching* (pembinaan)**

Aplikasi *coaching* atau pelatihan di CV. Trikora Banjarbaru artinya cara pelaksanaan pembinaan dimana atasan mengerjakan keahlian serta keterampilan kerja kepada bawahannya. Dalam metode ini pengawas diperlukan menjadi pemberi petunjuk buat memberitahukan pada peserta tentang tugas atau pekerja rutin yg akan dilaksanakan serta bagaimana cara mengerjakannya. Sebagaimana manajer menjadi penyusun perencanaan, dan karyawan sebagai eksekutor, terdapat perantara yg bertugas mengawasi memonitor agar setiap rencana bisa berjalan baik. Supervisor bertugas melakukan training secara langsung pada karyawan. Bertugas memberi pengarahan dalam menghasilkan keputusan, kebijaksanaan, supervisi, serta sebagainya. Merancang organisasi dan pekerjaan menyeleksi, menilai, melatih serta menyebarkan pegawai atau calon pegawainya serta mengendalikan sistem komunikasi.

***Apprenticeships*(magang)**

Aplikasi *apprenticeships* pada CV. Trikora Banjarbaru merupakan proses belajar asal seorang atau beberapa orang yg lebih berpengalaman. Metode ini dipergunakan buat berbagi keahlian perorangan sebagai akibatnya para karyawan bisa menelaah segala aspek berasal kerjanya.

Job Rotation (Rotasi Jabatan)

Pelaksanaan Job Rotation di CV. Trikora Banjarbaru jika pada rotasi jabatan karyawan diberi kesempatan buat menerima pengetahuan di bagian-bagian organisasi yang tidak selaras serta juga praktik berbagai macam keterampilan menggunakan cara berpindah dari suatu pekerjaan atau bagian ke pekerjaan atau bagian lain.

Job Instruction training (Latihan instruktur Pekerjaan)

Aplikasi latihan instruktur Pekerjaan pada Cv. Trikora banjarbaru dengan memberikan petunjuk-petunjuk pekerjaan dan terutama digunakan buat melatih para karyawan tentang cara-cara pelaksanaan pekerjaan ini . di metode ini didaftarkan seluruh langkah-langkah yg perlu dilakukan pada pekerjaan sesuai menggunakan urutannya.

Penerepan Pelatihan kerja Karyawan Cleaning Service yang seharusnya dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja pada CV. Trikora Banjarbaru

Melatih Keahlian Cleaning Service pembinaan serta pengembangan pertama yang seharusnya mampu dilakukan di karyawan CV. Trikora Banjarbaru artinya menggunakan melatih keahlian karyawan itu sendiri. Sebagaimana pendapat Dessler (2010), pembinaan ialah proses mengajarkan karyawan baru atau yg terdapat sekarang, keterampilan dasar yg mereka butuhkan buat menjalankan pekerjaan mereka". acara training ini terbilang sederhana, caranya mampu menggunakan menilai apa yang menjadi kebutuhan atau pun kekurangan yg lalu bisa diidentifikasi lewat evaluasi yg lebih teliti. sebagai contoh CV. Trikora Banjarbaru mampu melakukan pembinaan terhadap karyawan sinkron tugas serta kerjanya sebelum bekerja. Sebagaimana pendapat dessler (2019), pelatihan membantu karyawan pada memahami suatu pengetahuan mudah dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan perilaku yang diharapkan organisasi pada usaha mencapai tujuan.

Pelatihan Ulang CV. Trikora Banjarbaru bisa melakukan training ulang atau dianggap pula retraining supaya mampu memberikan keahlian yang sah benar dibutuhkan oleh sdm yang terdapat. Hal ini dilakukan guna menghadapi kondisi tuntutan pekerjaan yang akan terus berubah. sehingga menggunakan pembinaan ini sdm yg ada pada dalam perusahaan mampu bekerja menggunakan lebih percaya diri waktu merampungkan suatu pekerjaan. Rampell, C. (2013), berpandangan bahwa kebutuhan buat melatih balik pekerja acapkali dianggap berlaku buat anggota yang lebih tua berasal angkatan kerja, poly asal mereka melihat pekerjaan mereka hilang dan keterampilan mereka kehilangan nilai etika teknologi, outsourcing dan ekonomi yg lemah digabungkan untuk mengikis kemampuan mereka buat mencari nafkah. training ulang (pengulangan pelatihan yg dilakukan sebelumnya) pula wajib dilakukan buat seorang karyawan, saat karyawan dievaluasi menjadi 'tidak memenuhi kondisi' buat keterampilan atau pengetahuan, sebagaimana dipengaruhi sesuai penilaian jawaban dalam pembinaan karyawan. pelatihan ulang juga dimaksudkan buat penyegaran proses belajar keterampilan baru atau yang sama.

Training dan pengembangan CV. Trikora Banjarbaru mampu melakukan pelatihan serta pengembangan dengan cara melakukan pelatihan lintas fungsional. Ini ialah pembinaan yang akan melibatkan para karyawan perusahaan agar mampu melakukan kegiatan kerja pada dalam bidang yg lainnya, selain pekerjaan utamanya. oleh sebab itu, perusahaan wajib berani melakukan upaya pembinaan serta pengembangan kompetensi secara sistematis. istilah competencies/competence/competent yang pada bahasa Indonesia diterjemahkan menjadi kompetensi, kecakapan serta keberdayaan merujuk pada keadaan atau kualitas mampu serta sesuai. (Tho'in, 2016), sumber Daya manusia (sdm) sebagai galat satu tolak ukur kemajuan sistem ketenagakerjaan suatu negara. sendok makan yg unggul dan berkompeten akan mewujudkan suatu perusahaan atau usaha yang berkembang serta berdaya saing tinggi. sebaliknya, bila sdm suatu perusahaan terbilang biasa saja serta tidak kunjung mengalami kemajuan di tengah semakin majunya perkembangan zaman, maka suatu perusahaan tersebut akan berjalan lebih lambat serta tidak memiliki daya saing yg baik menggunakan perusahaan lainnya. asal Daya manusia yg diukur dengan tingkat kompetensi kerja tidak akan berkembang begitu saja, perlu ada hal yg memancing para pekerja buat dapat meningkatkan sdm mereka, sebab semakin tingginya tuntutan perkembangan zaman maka seseorang tak akan mampu bertahan hanya dengan kemampuan kerja yg tetap serta begitu-begitu saja. dengan adanya pembinaan pada bidang lainnya, maka karyawan cleaning service bisa pula mencicipi training pada bidang pekerjaan lainnya.

Pelatihan tim CV. Trikora Banjarbaru mampu melakukan pelatihan tim kepada sdm perusahaan merupakan hal yg sangat dianjurkan. sebab bagaimanapun juga karyawan di pada perusahaan tidak akan bekerja sendirian, mereka harus mampu menuntaskan duduk perkara atau pekerjaan secara tim agar tujuan perusahaan bisa tercapai. ada banyak pendapat yang menyebutkan mengapa perlu dibentuk tim kerja pada organisasi. seperti yang dikemukakan sang Cummings & Worley (2005) bahwa pembentukan tim pada perusahaan tadi artinya salah satu intervensi proses manusia yang bisa mendukung lancarnya taktik perusahaan serta dapat menaikkan kualitas, menaikkan komunikasi, kualitas keputusan yg baik, mempertinggi kreativitas, penemuan dan pemecahan masalah yang lebih baik, mengurangi absensi serta pemutusan hubungan kerja serta menaikkan moral karyawan.

Melatih kreativitas perusahaan Setiap perusahaan sempurna sangat mengharapkan mempunyai para karyawan yg aktif. Bagaimanapun kreativitas ialah aset besar bagi setiap perusahaan. Kreativitas itu sendiri mempunyai kiprah yg besar untuk kemajuan bisnis, karena tanpa kreativitas suatu perjuangan atau bisnis akan sulit buat bisa bersaing. CV. Trikora Banjarbaru mampu melakukan pembinaan kreativitas supaya sdm perusahaan bisa mengeluarkan sebuah gagasan berdasarkan nilai rasional. Gagasan itu nanti nya akan lebih dikembangkan supaya bisa membentuk perusahaan sebagai lebih baik lagi. Memanfaatkan majemuk ide dari para karyawan merupakan cara menaikkan kreativitas yang bisa lakukan oleh perusahaan CV. Trikora Banjarbaru. saat perusahaan sedang menjalani kedap, pastinya akan terdapat aneka macam wangsit kreatif yang ada dari para anggota rapat.

Pembinaan mengenai teknologi yg berhubungan dengan perusahaan CV. Trikora Banjarbaru bisa melakukan pelatihan teknologi terkait pekerjaan. Perusahaan tidak dapat menutup mata bahwa pastinya ada saja teknologi yg menghipnotis sistem kerja pada perusahaan. Jika tidak mampu menerimanya maka bukan tidak mungkin malah akan menyebabkan ketertinggalan serta tak akan berkembang. sang sebab itulah, waktu menyadari bahwa pengaruhnya relatif akbar, usahakan perusahaan memberikan sebuah training pada sdm di dalamnya supaya tidak gagap teknologi atau gaptex. dengan begitu, sdm akan bisa melakukan pekerjaan secara produktif, kreatif serta inovatif sinkron menggunakan zamannya.

PENUTUP

Penerapan pelatihan Kerja pada Upaya menaikkan Kinerja *Cleaning Service* pada CV. Trikora Banjarbaru telah dilakukan menggunakan baikseperti: *Coaching* (pembinaan) pelaksanaan *Coaching* atau training pada CV. Trikora Banjarbaru ialah cara aplikasi pembinaan dimana atasan mengerjakan keahlian dan keterampilan kerja pada bawahannya. *Apprenticeships* (magang) pelaksanaan *apprenticeships* pada CV. Trikora Banjarbaru adalah proses belajar dari seorang atau beberapa orang yang lebih berpengalaman. Metode ini digunakan untuk membuat keahlian perorangan sehingga para karyawan bisa menyelidiki segala aspek asal kerjanya. *Job Rotation* (Rotasi Jabatan) pelaksanaan *Job Rotation* di CV. Trikora Banjarbaru bila dalam rotasi jabatan karyawan diberi kesempatan buat mendapatkan pengetahuan pada bagian-bagian organisasi yg tidak sama serta jua praktik banyak sekali macam keterampilan menggunakan cara berpindah berasal suatu pekerjaan atau bagian kepekerjaan atau bagian lain. *Job Instruction* pembinaan (Latihan Instruktur Pekerjaan) pelaksanaan Latihan instruktur Pekerjaan pada CV. Trikora Banjarbaru dengan menyampaikan petunjuk-petunjuk pekerjaan serta terutama dipergunakan buat melatih para karyawan wacana cara-cara aplikasi pekerjaan kini.

Training kerja yg seharusnya dilakukan pada meningkatkan kinerja *cleaning service* pada CV. Trikora banjarbaru yaitu dengan cara: melatih keahlian *cleaning service training* dan pengembangan pertama yg seharusnya bisa dilakukan di karyawan CV. Trikora Banjarbaru ialah dengan melatih keahlian karyawan itu sendiri. Sebagaimana pendapat Dessler (2010), pembinaan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yg terdapat sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan buat menjalankan pekerjaan mereka”. Training ulang CV. Trikora Banjarbaru mampu melakukan training ulang atau disebut jua *retraining* agar bisa memberikan keahlian yang benar-sahih diperlukan oleh sdm yg terdapat. Hal ini dilakukan guna menghadapi kondisi tuntutan pekerjaan yang akan terus berubah. sehingga dengan pelatihan ini sdm yang terdapat pada perusahaan mampu bekerja dengan lebih percaya diri saat menyelesaikan suatu pekerjaan. Pembinaan dan pengembangan CV. Trikora Banjarbaru mampu melakukan pelatihan dan pengembangan dengan cara melakukan pelatihan lintas fungsional. Ini merupakan training yang akan melibatkan para karyawan perusahaan agar mampu melakukan aktivitas kerja di dalam bidang yang lainnya, selain pekerjaan utamanya. pelatihan tim CV. Trikora Banjarbaru bisa melakukan pembinaan tim kepada sdm perusahaan artinya hal yg sangat dianjurkan. sebab bagaimanapun juga karyawan di pada perusahaan tak akan bekerja sendirian, mereka harus bisa merampungkan dilema atau pekerjaan secara tim agar tujuan perusahaan bisa tercapai. Melatih kreativitas perusahaan Setiap perusahaan sempurna sangat mengharapkan mempunyai para karyawan yg aktif. Bagaimana pun kreativitas ialah aset besar bagi setiap perusahaan. Kreativitas itu sendiri memiliki kiprah yg besar untuk kemajuan usaha, karena tanpa kreativitas suatu usaha atau bisnis akan sulit untuk mampu bersaing. CV. Trikora Banjarbaru bisa melakukan training kreativitas supaya sdm perusahaan bisa mengeluarkan sebuah gagasan sesuai nilai rasional. Gagasan itu nantinya akan lebih dikembangkan supaya bisa membentuk perusahaan sebagai lebih baik lagi. pembinaan mengenai teknologi yang berafiliasi dengan perusahaan CV. Trikora Banjarbaru bisa melakukan pembinaan teknologi terkait pekerjaan. Perusahaan tak bisa menutup mata bahwa pastinya ada saja teknologi yg mensugesti sistem kerja dalam perusahaan.

REFERENSI

A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

-----2015. Manajemen SumberDaya Manusia Perusahaan, Penerbit Bandung :Remaja Rosdakarya.

- Alex, S, Nitisemito. 2011 Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kelima, Cetakan Keempatbelas, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Cummings, T.G. & Worley, C.G., 2005. Organization Development and Change: Eighth Edition. Amerika: Thomson South Western.
- Dessler, Gary. 2009. Human Resource Management Tenth Edition. Jakarta: PT. INDEKS.
- 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh, Jilid Pertama. Jakarta: PT. Indeks.
- Edy Sutrisno. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-8. Jakarta: Prenada Media Group.
- Eko, Widodo Suparno. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hamalik. 2010. Proses Belajar Mengajar, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta, PT. Grasindo.
- Hasibuan, Malayu. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia cetakan keenambelas, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- 2016 Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori dan Praktik (Cetakan ke-1). Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Kaswan. 2016. Teori-Teori Pelatihan dan Pengembangan. Penerbit Alfabeta. Bandung
- Mathis, Robert.L & Jackson. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Salemba Empat.
- Mahsun, Mohamad. 2014. Pengukuran Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Ningrum, Sunuharyo, Hakam. 2013. Pengaruh pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Joint Operating Body Pertamina Petro China East Java). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) | Vol. 6 No. 2.
- Pratama, R.A. dan Mukzam, M.D. (2018). Pengaruh Metode Pelatihan Dan Materi Pelatihan Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan tetap PT Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Pesantren Baru Kediri). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 62 No. 2: 1-10
- Pribadi, A. T. 2013. Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kemampuan dan kinerja karyawan (studi pada karyawan PDAM kota Malang). Jurnal Administrasi Bisnis, 3(1), 1 -10.
- Ruky, Achmad S. 2014. Menjadi eksekutif Manajemen SDM Profesional. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Salmah, N. N. A. (2012). Pengaruh program pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap kompetensi karyawan pada PT. Muba Electric Power Sekayu. Jurnal Ekonomi dan Informasi Akuntansi, 2(3), 278 - 290.
- Satori, & Komariah, A. 2014. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. 2007. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Suryana, S. 2010. Metodologi Penelitian. In *Universitas Pendidikan Indonesia* (p. 58). <https://doi.org/10.1007/s13398-014-0173-7.2>
- Suparyadi. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. <https://doi.org/10.1007/s13398-014-0173-7.2>
- Tho'in, M. 2016. Kompetensi Sumber Daya Manusia Bank Syariah Berdasarkan Prinsip Syariah Islamiah (Studi Kasus Pada BNI Syariah Surakarta). Jurnal Ilmiah Islam, 2(03), 159.
- Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Yulianti, Eli. 2015. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Grand Fatma Hotel Di Tenggarong Kutai Kartanegara. E Journal Administrasi Bisnis, Volume 3, Nomor 4.