

PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MANDIRI UTAMA FINANCE KOTA PALOPO

Iin Mutiara Putri¹, Haedar, S.E., M.M², Ukkas, S.E., M.M³
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palopo

ABSTRACT

This study aims to determine and test whether HR development affects employee performance at PT Mandiri Utama Finance Palopo City. The data collection method in this study is a questionnaire method, which is to distribute questionnaires that will be filled in or answered by respondents. Respondents in this study were all employees of PT Mandiri Utama Finance, totaling 34 employees. To manage and analyze the data obtained and to make research conclusions used quantitative analysis with simple linear regression analysis techniques which aim to obtain a comprehensive picture of the relationship between variables. The test results show that human resource development has no significant effect on employee performance at PT Mandiri Utama Finance Palopo City. The predictive ability of these variables on employee performance at PT Mandiri Utama Finance Kota Palopo is 77%, while the rest is influenced by other factors from outside.

Keywords: HR Development, Employee Performance.

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji apakah pengembangan SDM berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Mandiri Utama Finance Kota Palopo. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah metode angket yaitu menyebarkan kuesioner yang akan diisi atau dijawab oleh responden. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Mandiri Utama Finance yang berjumlah 34 orang karyawan. Untuk mengelola dan menganalisis data yang diperoleh serta membuat kesimpulan penelitian digunakan analisis kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear sederhana yang bertujuan untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh mengenai hubungan antar variabel. Hasil pengujian menunjukkan bahwa pengembangan SDM berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mandiri Utama Finance Kota Palopo. Kemampuan prediksi dari variabel tersebut terhadap kinerja karyawan di PT Mandiri Utama Finance Kota Palopo sebesar 77% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain dari luar.

Kata Kunci: Pengembangan SDM, Kinerja Karyawan.

1. PENDAHULUAN

Manajemen adalah suatu proses pengawasan, pengarahan, pengorganisasian dan perencanaan usaha-usaha anggota yang ada dalam organisasi. Manajemen adalah suatu proses ilmu dan seni untuk mengatur dan mengelola manfaat Sumber Daya Manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen SDM juga merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar Sumber Daya Manusia dalam organisasi dapat digunakan secara efektif dan efisien untuk mencapai berbagai tujuan.

Pengembangan SDM adalah salah satu faktor penting yang banyak mendapat perhatian terlebih oleh pegiat organisasi bisnis. Bagi kalangan perusahaan pengembangan SDM dilakukan sebagai upaya memacu produktivitas dalam memenangkan persaingan global. Pengembangan SDM adalah salah satu faktor penting yang banyak mendapat perhatian terlebih oleh pegiat organisasi bisnis. Bagi kalangan perusahaan pengembangan SDM dilakukan sebagai upaya memacu

produktivitas dalam memenangkan persaingan global.

Tantangan besar atas kependudukan di Indonesia adalah berhubungan dengan kualitas SDM dari aspek pendidikan dan kesehatan. Pemberdayaan SDM memerlukan program pendidikan dan kesehatan yang membutuhkan biaya yang besar. Hingga saat ini, sebagian besar angkatan kerja kita masih berpendidikan rendah atau tanpa keterampilan yang memadai. Pada akhirnya, sebagian besar angkatan kerja kita harus rela menerima upah rendah menjadi buruh di berbagai perusahaan yang memang mengandalkan upah murah sebagai keunggulan produksi (*labour based industry*). Keadaan ini menunjukkan bahwa proses mencerdaskan kehidupan bangsa masih belum menjadi bagian integral dari proses pembangunan Muhammad (2002:3).

Menyadari pentingnya peran Sumber Daya Manusia dalam perkembangan dunia kerja dalam interaksinya dengan faktor modal, material, metode, mesin dan kegiatan bisnis perusahaan maka perlu mengelola

Sumber Daya Manusia sebaik mungkin. Hal ini menjadi konsekuensi bagi lembaga untuk membuat penyesuaian antara SDM dengan fasilitas–fasilitas tersebut, lewat pelatihan dan pengembangan yang sesuai dengan kondisi dan kebutuhan lembaga.

Pengembangan SDM merupakan upaya yang berkesinambungan yang dilakukan untuk meningkatkan kompetensi pekerja dan untuk mempersiapkan orang untuk berkerja dalam suatu organisasi melalui program pelatihan, pendidikan dan pengembangan. Ada 5 usaha yang direkomendasikan untuk pengembangan Sumber Daya Manusia yaitu pelatihan, pendidikan, program pembinaan, dan *recruitmen*. Perubahan pengembangan SDM akan menjadi efektif apabila terlebih dahulu perusahaan mampu mengumpulkan *system* program dan menganalisis keadaan, kondisi dan kebutuhan SDM saat ini dan dimasa yang akan datang, sehingga program pengembangan yang di buat benar–benar mengantar menuju kesuksesan.

2. TINJAUAN PUSTAKA.

PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/ jabatan melalui pendidikan dan latihan. Sumber Daya Manusia adalah faktor yang mempengaruhi di dalam suatu organisasi. Sumber Daya Manusia merupakan faktor utama dalam segala aspek pengelolaan terutama yang menyangkut keberlangsungan suatu organisasi. Sumber daya merupakan potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan peranannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung di alam menuju tercapainya kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan.

Menurut Hasibuan (2002:244) juga mengemukakan bahwa Sumber Daya Manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi

kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Dapat disimpulkan bahwa Sumber Daya Manusia adalah setiap individu yang ada dalam sebuah organisasi atau perusahaan yang memiliki kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang merupakan kekuatan untuk menggerakkan perusahaan.

Menurut Rucky (2006:9), Sumber Daya Manusia harus diartikan sebagai sumber dari kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang dapat didayagunakan oleh organisasi. Dengan berpegang pada pengertian yang dipaparkan oleh para ahli istilah Sumber Daya Manusia merujuk kepada individu-individu yang ada dalam sebuah organisasi dengan mencapai tujuan dalam organisasi.

Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki tujuan, baik secara eksternal maupun internal. Tujuan pengembangan SDM baik internal digambarkan sebagai berikut :

1. Meningkatkan produktivitas kerja.

Produktivitas kerja karyawan dalam organisasi terkait dengan kualitas maupun kuantitas kerja yang dihasilkannya. Peningkatan produktivitas kerja karyawan dapat di tingkatkan melalui proses pengembangan SDM.

2. Melakukan Efisiensi.

Efisiensi sangat penting untuk meningkatkan daya saing dengan organisasi lain. Efisiensi itu sendiri berupa berkurangnya kerusakan dari mesin-mesin, tenaga yang di hasilkan, waktu yang terpakai, biaya dan serta bahan baku.

3. Meningkatkan efektivitas.

Organisasi yang efektif adalah organisasi yang handal merancang program pengembangan organisasi dan berhasil melaksanakan program-program tersebut melebihi apa yang diharapkan untuk mencapai tujuan dari organisasi.

4. Pencegahan perusakan.

Banyak kemudian pegawai yang tidakpandai dalam memfungsikan atau memanfaatkan peralatan dengan semestinya sehingga menyebabkan resiko kerusakan peralatan dan

perlengkapan kantor menjadi lebih tinggi.

5. Mengurangi kecelakaan kerja.

Jika seorang karyawan yang bekerja tidak mengalami cedera selama ia bekerja, maka sudah dapat dipastikan bahwa karyawan tersebut sudah terampil dan profesional dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai karyawan.

Prinsip Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Prinsip pengembangan Sumber Daya Manusia adalah pada dasarnya untuk peningkatan kualitas, maupun kemampuan kerja karyawan dalam mengemban tugasnya dimasa yang akan datang. Usaha tersebut akan berhasil jika terlebih dahulu sudah diprogram. Rangsangan biasanya dilakukan antara lain kenaikan gaji, jabatan, dan berbagai program lain. Program pengembangan menurut sasaran, kebijaksanaan, prosedur, anggaran, peserta, kurikulum, dan waktu pelaksanaan. Tujuan akhir dari proses pengembangan adalah peningkatan epektifitas dan efesiensi karyawan itu sendiri sehingga program

pengembangan SDM yang dilaksanakan akan lebih optimal.

Jenis-Jenis Pengembangan Sumber Daya Manusia.

1. Pengembangan secara informal : yaitu karyawan atas keinginan dan usaha sendiri melatih dan mengembangkan dirinya dengan mempelajari buku-buku literatur yang ada hubungannya dengan jabatannya. Pengembangan secara informal menunjukkan bahwa karyawan tersebut berkeinginan keras untuk maju dengan cara meningkatkan kemampuan kerjanya.
2. Pengembangan secara formal yaitu karyawan yang ditugaskan perusahaan untuk mengikuti pendidikan dan latihan, baik yang dilakukan perusahaan maupun yang dilaksanakan oleh lembaga- lembaga pendidikan atau pelatihan.
3. Pengembangan SDM sangat dibutuhkan untuk kelangsungan sebuah perusahaan agar dapat berkembang secara lebih dinamis, sebab SDM merupakan unsur yang paling penting di dalam sebuah perusahaan.

KINERJA KARYAWAN

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika Rivai (2004).

Mathis dan Jackson (2002) menyatakan bahwa kinerja karyawan pada dasarnya adalah apa yang dikerjakan dan yang tidak dikerjakan oleh karyawan. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak karyawan memberikan kontribusi kepada organisasi. Wahyudin dan Haris (2018), langkah awal terbaik yang sebaiknya kita dilakukan, baik sebagai pekerja, pebisnis, maupun sebagai pribadi, adalah melakukan penilaian terhadap diri sendiri (*self assesment*). Mengapa kita harus melakukan kinerja diri, baik sebagai hamba maupun sebagai pekerja, Karena Allah menyuruh kita untuk melakukan hal itu.

Nurlaila (2010:71) Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang

dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja seseorang dikatakan baik apabila hasil kerja individu tersebut dapat melampaui peran atau target yang ditentukan sebelumnya. Dengan demikian persoalan kinerja karyawan juga berhubungan dengan persoalan kemampuan orang untuk mengembangkan dirinya agar mampu berkarya mencapai tujuan yang dikehendaki oleh organisasi Hasibuan (2002:94).

Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan.

- a. Kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut. Kemampuan individual karyawan ini mencakup bakat, minat dan faktor kepribadian. Tingkat kemampuan individual adalah bahan mentah yang dimiliki seorang karyawan seperti pengetahuan, pemahaman, kemampuan, kecakapan interpersonal, dan kecakapan teknis.
- b. Tingkat usaha yang dicurahkan. Usaha dari karyawan bagi perusahaan

adalah etika kerja, kehadiran dan motivasinya. Tingkat usaha merupakan gambaran motivasi yang diperlihatkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang baik.

- c. Dukungan organisasi. Dalam dukungan organisasional artinya fasilitas apa yang perusahaan sediakan bagi karyawan dapat berupa pelatihan.

Karakteristik Kinerja Karyawan.

Mangkunegara (2002:68) karakter seseorang yang mempunyai kinerja tinggi yaitu:

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil risiko.
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya
5. Memanfaatkan umpan balik (*feedback*) yang konkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Indikator Kinerja Karyawan.

Prawirosentono (2008:27) kinerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator yaitu :

1. Efektifitas, yaitu bila tujuan kelompok dapat dicapai dengan kebutuhan yang direncanakan.
2. Tanggung jawab, merupakan bagian yang tak terpisahkan atau sebagai akibat kepemilikan wewenang.
3. Displin, yaitu taat pada hukum dan aturan yang berlaku. Disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia kerja.
4. Inisiatif, berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk suatu ide yang berkaitan dengan tujuan perusahaan dan atasan yang baik.

3. METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian.

Penelitian tersebut dilakukan di PT Mandiri Utama Finance Kota Palopo. Alasan peneliti memilih PT Mandiri Utama Finance tersebut sebagai tempat pelaksanaan penelitian disebabkan lokasi yang strategis. Lingkungan cukup mendukung untuk dilaksanakan penelitian.

Populasi dan Sampel

Populasi.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Mandiri Utama Finance Kota Palopo.

Sampel.

Sugiyono (2007:56), menyatakan bahwa sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel dapat didefinisikan sebagai anggota populasi yang dipilih dengan menggunakan prosedur tertentu sehingga diharapkan dapat mewakili populasi. Sampel dari penelitian ini seluruh karyawan pada PT Mandiri Utama Finance Kota Palopo yang berjumlah 34 karyawan.

Teknik Pengumpulan Data.

Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data *field research* (penelitian lapangan). *Field research* yaitu data yang diperoleh dengan menggunakan survei pertanyaan dalam bentuk pernyataan-pernyataan melalui kuesioner yang diberikan kepada

responden secara langsung oleh peneliti serta melakukan pengamatan secara langsung pada objek penelitian (*observasi*).

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini diukur menggunakan skala *likert* atau sering disebut sebagai *method of summated ratings* dengan menggunakan rentang skor dari 1 sampai 5 terhadap tingkat setuju atau ketidaksetujuannya. Dalam menjawab kuesioner, responden diminta untuk memberikan penilaian terhadap setiap pernyataan dengan memilih dan memberikan tanda centang (✓) pada salah satu dari lima pilihan jawaban yang telah disediakan.

ANALISIS DATA.

Uji Validitas Data.

Tabel 4.4 Uji Validitas

| No | Variabel Dan Item Pernyataan | r-hitung | r-tabel | Keterangan |
|----|------------------------------|----------|---------|------------|
| | Pengembangan SDM (X) | | | |
| 1 | X1.1 | 0.352 | 0,2869 | Valid |
| 2 | X1.2 | 0.601 | 0,2869 | Valid |
| 3 | X1.3 | 0.640 | 0,2869 | Valid |
| 4 | X1.4 | 0.558 | 0,2869 | Valid |
| 5 | X1.5 | 0.665 | 0,2869 | Valid |

| No | Kinerja Karyawan (Y) | R hitung | r-tabel | Keterangan |
|----|----------------------|----------|---------|------------|
| 1 | Y1 | 0.476 | 0,2869 | Valid |
| 2 | Y2 | 0.656 | 0,2869 | Valid |
| 3 | Y3 | 0.682 | 0,2869 | Valid |
| 4 | Y4 | 0.569 | 0,2869 | Valid |
| 5 | Y5 | 0.437 | 0,2869 | Valid |

Sumber : Data hasil olahan SPSS, 2020

Berdasarkan tabel uji validitas Pengembangan SDM (X), dan Kinerja Karyawan (Y), di atas dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan untuk masing-masing variabel dinyatakan valid. Hal ini dapat dilihat dari hasil r hitung, dimana r hitung > r tabel maka pernyataan dikatakan valid.

Uji Reliabilitas.

Tabel 4.5 Hasil Uji Reabilitas.

| Variabel penelitian | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | r standar | Keterangan |
|---------------------|--|-----------|------------|
| Pengembangan SDM | 0,720 | 0.60 | Relibel |
| Kinerja Karyawan | 0,743 | 0.60 | Relibel |

Sumber : Data hasil olahan SPSS, 2019

Dari hasil uji reliabilitas pada tabel di atas, semua variabel yang dijadikan instrumen dalam penelitian ini adalah reliabel atau handal karena menunjukkan tingkat reliabilitas yang tinggi. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien *Alpha* lebih dari 0,60 sehingga dapat digunakan

sebagai alat ukur yang handal atau dapat dipercaya.

Analisis Deskriptif

Tabel 4.6 Analisis Descriptive Statistic.

| | Mean | Std. Deviation | N |
|------------------|-------|----------------|----|
| Pengembangan SDM | 22,65 | 1,368 | 34 |
| Kinerja Karyawan | 22,06 | 1,687 | 34 |

Sumber : Data hasil olahan SPSS, 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa semua variabel pengembangam sdm mempunyai nilai rata-rata 22,65 dengan standard deviasi 1,368 dan variabel minat belajar 22,06 dengan standar deviasi 1,687.

Hasil Uji Analisis Regresi Sederhana

Uji regresi linear sederhana bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen besarnya pengaruh pengaruh independen terhadap variabel dependen secara simultan dapat dihitung melalui suatu persamaan regresi linear sederhana. Pada pengujian hipotesis yang diajukan, maka analisis linear sederhana menghasilkan data tabel sebagai berikut :

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 4.6 Uji t ($\alpha = 0,05$)

| Model | Coefficients ^a | | | t | Sig. |
|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 16,842 | 3,000 | | 5,614 | ,000 |
| 1 Pengembangan SDM | ,263 | ,136 | ,324 | 1,940 | ,061 |

Sumber : Data hasil olahan SPSS, 2020

Jika t hitung lebih besar dari t tabel maka hipotesis diterima. Dari hasil perhitungan t hitung sebesar 1,940 dibandingkan dengan t tabel yaitu 1,693 dengan taraf signifikan 5% t hitung > t tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel Y dengan menghasilkan taraf signifikan pengembangan SDM $0,061 > 0,05$. Dari hasil pengujian hipotesis tersebut terbukti bahwa pengembangan SDM berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mandiri Utama Finance Kota Palopo.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).

Uji ini dilakukan untuk mengukur kemampuan variabel-variabel independen, yaitu Pengembangan Sdm terhadap Kinerja Karyawan, koefisien determinasi dapat dilihat pada kolom *R square*, yang ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 4.7 Uji *R square*.

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,324 ^a | ,105 | ,077 | 1,314 |

Sumber : Data hasil olahan SPSS, 2020

Dari hasil analisis Korelasi sederhana (r) didapat korelasi antara pengembangan SDM dengan kinerja karyawan adalah 0,324. Hal tersebut menunjukkan terjadi hubungan antara pengembangan SDM dengan kinerja karyawan. Sedangkan arah hubungan adalah positif karena nilai r positif, berarti semakin tinggi pengembangan SDM maka semakin meningkatnya kinerja karyawannya.

Selanjutnya guna mengetahui seberapa besar sumbangan atau kontribusi dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Koefisien determinasi ini ditentukan dengan mengkuadratkan nilai koefisien korelasi dan dikalikan

dengan 100% untuk mendapatkan presentase. Nilai koefisien *Adjusted R Square* pada tabel 4.6 diperoleh angka sebesar 0.77, hal ini berarti bahwa 77% variasi naik turunnya kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh pengembangan SDM.

PENUTUP.

Simpulan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan pada PT Mandiri Utama Finance Kota Palopo. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan beberapa hal berikut:

1. Pengembangan SDM berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan sehingga hipotesis diterima. Hal ini dibuktikan dari nilai koefisien *Adjusted R Square* diperoleh angka sebesar 0,77, hal ini menunjukkan berarti bahwa 77% variasi dari naik turunnya pengembangan SDM sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak teranalisis dalam penelitian ini.

2. Kemudian pada uji t ini dibuktikan dengan hasil perhitungan uji t hitung sebesar 1,940, sedangkan pada t table adalah 1,693 pada taraf signifikansi 5% yang berarti bawa H_a diterima. Selain itu juga diperoleh persamaan regresi $Y = 16,842 + 0,263X$.

Saran.

Berdasarkan simpulan yang diatas maka disarankan sebagai berikut :

1. Sebagaimana umumnya dalam penelitian, tidak ada satupun penelitian yang mencapai titik kesempurnaan, selalu ada keterbatasan dalam setiap melakukan penelitian, namun keterbatasan tersebut nantinya diharapkan menjadi referensi bagi penelitian lainnya yang berminat melakukan penelitian dengan tema yang sama.
2. Dalam penelitian hanya digunakan satu variabel bebas, sehingga kurang mampu untuk menjelaskan faktor apa saja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara lebih mendetail. Untuk itu disarankan kepada peneliti selanjutnya yang akan meneliti variabel lain selain pengembangan SDM.

DAFTAR RUJUKAN

- Arikunto, Suharsimi. 2016. *Manajemen Penelitian*. PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Basrie, Fariansyah Hassan. 2008. *Pengaruh Pengembangan*

- Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Pertamina (persero) Unit Pengelolaan V Balikpapan Kalimantan Timur. *Jurnal Bisnis dan Manajemen* 1 (1): 72-83.
- Candra, Ni Made. 2014. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kabupaten Jembrana Tahun 2014. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 4 (1) 1-10.
- David, Fred R. 2009. *Manajemen Strategi Kasus*. Penerbit Salemba Empat. Jakarta
- Dirgantoro, Crown. 2001. *Manajemen Stratejik (Konsep, Kasus dan Implementasi)*. PT Grasindo, Anggota Ikapi. Jakarta.
- Dipang, Ludfia. 2013. Pengembangan Sumber daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi Manado. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 1 (3): 1080-1088.
- Findarti, Febrisma Ramadhiya. 2016. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian daerah Provinsi Kalimantan Timur. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis* 4 (4): 937-946.
- Gitosudarmo, Indriyo. 2001. *Manajemen Strategis*. BPF. Yogyakarta.
- Gomes, Faustino. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. ANDI. Yogyakarta.
- Gouzali, Saydam. 2006. *Bulit In Training: Jurus Jitu Mengembangkan Profesionalisme Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Gunawan, Imam. 2015. *Metode Penelitian Kualitatif Teori dan Praktik*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Sayuti. 2011. *Ekonomi Sumber Daya Manusia, Teori dan Kebijakan*. Pustaka LP3ES Indonesia. Jakarta.
- Irawati, Dewi. 2008. *Pengembangan Sumber Daya Manusia berbasis Kompetensi Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Organisasi*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Ismanto, Kuart. (2009). *Manajemen Syariah*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Juni, Donni Priansa. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Kusdyah, Ike. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset. Yogyakarta.
- Muhammad. 2002. *Manajemen Bank Syari'ah*. Unit Penerbit dan Percetakan AMP YKPN. Yogyakarta.
- Mangkuprawira, Sjafrin. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Penerbit Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar. P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Rosda Karya. Bandung.
- Mondey, Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ke*

- Sepuluh, Jilid I.* Erlangga. Jakarta.
- Mathis. 2002. *Management Resousuce : Manajemen Sumber Daya Manusia.* Salemba Empat. Jakarta.
- Nazir. Moh. 2009. *Metode Penelitian.* Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Nurlaila. 2010. *Manajemen Sumber daya Manusia I.* Penerbit LepKhair. Ternate.
- Nasution, M. Arif. 2014. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN Cabang Binjai. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik* 2 (2): 146-153.
- Prawirosentono. 2008. *Kebijakan Kinerja Karyawan.* BPFE. Yogyakarta
- Panjaitan, Maludin. 2017. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indojoya Agrinusa. *Jurnal Ilmiah Methonomi* 3 (2): 7-15.
- Permatasari, Ita Rifiani. 2006. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT Telkom Malang). *Jurnal Modernisasi* 2 (3): 177-191.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik.* PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Ruslan. Rusady. 2006. *Metode Penelitian Public Relations dan Komunikasi.* PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Ramli, Abdul Haeba. 2018. Pengaruh pengembangan Karir Terhadap Kinerja karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada PT. Infomedia Solusi Humanika Di Jakarta. *Jurnal Manajemen Trisakti* 2 (4): 811-816.
- S, Akhmad Ruky. 2006. *Berkualitas Mengubah Visi Menjadi Real Pendekatan Praktis untuk Memperoleh dan Mengembangkan Sumber Daya Manusia Berkualitas Dalam Organisasi.* PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Administrasi.* Alfabeta. Bandung.
- Sofyan, Agus. 2013. Kinerja Pelayanan Kependudukan Pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Bandung Barat. *Jurnal Ilmu Pemerintahan dan Teknologi* 3 (11) : 1-13.
- Siregar, Sehat. 2009. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Perhubungan Kota Medan). *Skripsi.* Universitas Sumatera Utara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Medan.
- Umar, Husein. 2008. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah.* PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Utama, Mudartha I Wayan. 2016. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Motivasi Kerja Pada Karya Mas Art Gallery.

- Jurnal Manajemen Unud* 9 (5) :
494-5523.
- Wirawan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Rajawali Press. Jakarta.
- Wahyudin, Maguni. 2018. Teori Motivasi, Kinerja dan Prestasi Kerja dalam Al-Quran Serta Fleksibilitas Penerapannya pada Manajemen Perbankan Islam. *Jurnal Studi Ekonomi dan Bisnis Islam* 3 (1) : 100-124.
- Tika H. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan Cetakan Pertama*. PT Bumi Aksara. Jakarta.

